SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 11. POSIEDZENIA
RADY OCHRONY PRACY (X KAD.)
W DNIU 7 CZERWCA 2016 R.

Biuletyn z posiedzenia

Rady Ochrony Pracy (nr 11/X kad.)

7 czerwca 2016 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r.,

– sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Roman Giedrojć G**łówny Inspektor Pracy wraz ze współpracownikami.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Ewa Mierosławska** – z sekretariatu Rady w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy.

31 maja br. uczestniczyliśmy w pożegnaniu pana Leszka Zająca – wieloletniego pracownika Państwowej Inspekcji Pracy, przez ostatnie lata zastępcy Głównego Inspektora Pracy. Uczcijmy Jego pamięć chwilą ciszy.

(Zebrani powstają i czczą chwilą ciszy pamięć zmarłego zastępcy głównego inspektora pracy Leszka Zająca).

Niech Pan przyjmie Go do swego królestwa. Niech odpoczywa w pokoju.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia Rady obejmuje: pkt 1 – Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r., pkt 2 – sprawy bieżące.

Jeżeli nie usłyszę sprzeciwu, uznam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia. Sprzeciwu nie słyszę. Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Witam głównego inspektora pracy pana Romana Giedrojcia wraz ze współpracownikami.

Proszę pana inspektora o przedstawienie sprawozdania.

Główny Inspektor Pracy Roman Giedrojć:

Wypełniając ustawowy obowiązek, mam zaszczyt przedłożyć „Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r.”. Działania Państwowej Inspekcji Pracy były prowadzone zgodnie z programem, który uzyskał akceptację Rady Ochrony Pracy oraz sejmowej Komisji do Spraw Kontroli Państwowej.

Prezentowane sprawozdanie zostało przygotowane w bardziej czytelnej i przejrzystej formule niż poprzednie. Jego *clou* stanowią cztery działy odpowiadające czterem podstawowym obszarom działalności PIP: bezpieczeństwo i ochrona zdrowia w miejscu pracy, prawna ochrona pracy, legalność zatrudnienia oraz przedsięwzięcia prewencyjno-promocyjne. Każdy z nich zakończony jest podsumowaniem wraz z najważniejszymi wnioskami. Całość dopełniają rozdziały poświęcone działaniom urzędu w sferze legislacji oraz dotyczące współpracy krajowej i międzynarodowej, a także aneks zawierający ogólną statystykę działalności inspekcyjnej, informację o stanie zatrudnienia w PIP, wykaz ustaw określających kompetencje PIP, a także dane GUS dotyczące wypadków przy pracy oraz dane ZUS dotyczące liczby przedsiębiorstw funkcjonujących w kraju.

Chcę podkreślić, że to początek zmian. Będziemy pracować nad tym, by przyszłoroczna formuła sprawozdania była jeszcze bardziej klarowna, stanowiąc przy tym podstawowy dokument o stanie ochrony pracy w naszym kraju.

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili 88,3 tys. kontroli u ponad 71 tys. pracodawców i innych podmiotów gospodarczych. Działania kontrolne ujawniły 86,8 tys. wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Większość

dotyczyła przygotowania do pracy, wynagrodzenia za pracę i innych należności ze stosunku pracy oraz czasu pracy.

Mimo, że wypłata wynagrodzenia za pracę jest bezwzględnym obowiązkiem każdego pracodawcy i przedsiębiorcy, kompleksowe kontrole w ok. 1600 podmiotach wykazały liczne, choć w nieco węższym zakresie niż rok wcześniej, naruszenia prawa. Spadł odsetek pracodawców, którzy nie wypłacili wynagrodzenia za pracę. Wzrósł natomiast odsetek pracodawców niewypłacających należności za pracę w godzinach nadliczbowych. Zwiększyła się liczba pracodawców płacących nieterminowo oraz zaniżających wysokość zapłaty.

W związku ze stwierdzonymi naruszeniami, inspektorzy pracy wydali ponad 7 tys. decyzji nakazujących natychmiastową wypłatę wynagrodzenia lub innych świadczeń ze stosunku pracy.

Pracodawcy częściej tłumaczyli się nieznajomością przepisów niż brakiem środków finansowych. Pracownik nie może jednak ponosić ryzyka związanego z działalnością gospodarczą. Nie można przy tym, chcąc uniknąć odpowiedzialności, powoływać się na nieznajomość prawa. Tym bardziej w sytuacji, gdy drzwi Państwowej Inspekcji Pracy są otwarte dla każdego pracodawcy, który chciałby zasięgnąć porady prawnej i wyjaśnić swoje wątpliwości. Wielu korzysta z takiej możliwości. Tylko w ubiegłym roku specjaliści Państwowej Inspekcji Pracy udzielili milion bezpłatnych porad prawnych i technicznych, głównie osobom pracującym i byłym pracownikom, ale też licznej rzeszy pracodawców i przedsiębiorców.

Dzięki działaniom Państwowej Inspekcji Pracy ponad 100 tys. poszkodowanych pracowników odzyskało niewypłacone im należności, niejednokrotnie jeszcze w trakcie prowadzonej kontroli, na kwotę ogólną 207,5 mln zł. Wysoka skuteczność inspektorów pracy w egzekwowaniu zaległych kwot wynagrodzenia jest możliwa dzięki wprowadzonemu w 2001 r. – także w wyniku moich starań jako posła III kadencji Sejmu – nakazowi płacowemu.

I tak jak nakaz płacowy wzmocnił skuteczność działań inspektorów pracy w egzekwowaniu wypłaty wynagrodzenia za pracę, przyczyniając się w sposób ewidentny do ograniczenia skali nadużyć, tak jestem przekonany, że gdyby dziś inspektorzy pracy uzyskali prawo wydawania nakazów przekształcenia umów cywilnoprawnych w umowy o pracę – o co gorąco apeluję – mogłoby to zapobiec dalszej eskalacji bezprawnego zastępowania umów o pracę tzw. umowami śmieciowymi.

Przypomnę, że o rozszerzenie uprawnień inspektorskich o możliwość wydawania takich decyzji administracyjnych występowali wcześniej posłowie Prawa i Sprawiedliwości, na czele z posłem Januszem Śniadkiem. Niestety, ta propozycja nie spotkała się z akceptacją poprzedniego rządu. Dziś widać wyraźnie, jakie skutki przyniosło bagatelizowanie patologii, która zdążyła urosnąć do rangi polskiego problemu. Odwlekanie w czasie niezbędnych rozwiązań przysłużyło się powstaniu nadużyć i omijaniu prawa w zakresie sposobu zatrudnienia. Zwiększyło przy tym poczucie bezkarności wśród stosujących takie praktyki.

Na farsę zakrawa przy tym stosowanie stawek głodowych, nawet w wysokości 25 gr. czy złotówki za godzinę, wobec osób posiadających umowy cywilnoprawne. Dlatego Państwowa Inspekcja Pracy z uznaniem przyjmuje projekt zmiany przepisów o minimalnej stawce godzinowej dla osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, przygotowany przez resort pracy, który ukróci ten niechlubny proceder. Pozwoli to na zapewnienie godnej płacy dla osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia, szczególnie w branży ochroniarskiej, firmach sprzątających i w budownictwie, gdzie stawki godzinowe należą do najniższych. Ludzie godzą się na nie ze strachu przed brakiem jakichkolwiek środków do życia.

Konieczność kompleksowych zmian w zakresie stosowania umów cywilnoprawnych potwierdzają także wyniki ubiegłorocznych działań kontrolnych. Inspektorzy pracy podczas planowych kontroli w zakładach różnych branż zweryfikowali ponad 13 tys. umów cywilnoprawnych. Prawie 27% z nich nosiła cechy umowy o pracę. Umowy cywilnoprawne z naruszeniem prawa najczęściej stosowano w firmach budowlanych. Analiza skarg wykazała, że na skalę masową są one zawierane w agencjach ochrony osób i mienia.

Ogółem, w wyniku wszystkich kontroli przeprowadzonych w 2015 r., naruszenia art. 22 §1 Kodeksu pracy, polegające na bezprawnym zastępowaniu umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, stwierdzono u ponad 2 tys. pracodawców i przedsiębiorców w odniesieniu do 12 tys. osób świadczących pracę, z czego inspektorzy pracy wyegzekwowali dla 8,3 tys. osób umowy o pracę.

Porównanie danych ubiegłorocznych z wynikami kontroli z lat poprzednich wskazuje na utrzymywanie się wysokiej skali naruszeń prawa w tym obszarze.

Do sądu pracy skierowanych zostało 140 powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 230 osób. Według stanu na 30 kwietnia 2016 r. sądy w 38 przypadkach wydały wyroki ustalające istnienie stosunku pracy, uwzględniając powództwa inspektorów pracy. W 4 przypadkach strony zawarły ugodę sądową. W 21 przypadkach sąd oddalił powództwo z uzasadnieniem, że wolą stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej, w 3 przypadkach umorzył postępowanie. Sądy nadal rozpatrują pozostałe powództwa wniesione w 2015 r.

Najbardziej efektywną formą eliminowania naruszeń prawa w tym zakresie pozostają kierowane przez inspektorów pracy do pracodawców i przedsiębiorców polecenia i wystąpienia wnoszące o zastąpienie umów cywilnoprawnych umowami o pracę.

Obszarem, w którym inspektorzy pracy od lat notują liczne i rażące naruszenia prawa pozostaje czas pracy. Rok 2015, niestety, nie był pod tym względem wyjątkiem. Nieprawidłowości stwierdzono w większości spośród ok. 1400 skontrolowanych zakładów różnych branż. Polegały głównie na niedopełnieniu obowiązku określenia systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu. Uniemożliwiało to właściwe planowanie i rozliczanie czasu pracy, ale także utrudniało czynności kontrolne.

Rok 2015 był kolejnym, w którym wzrósł odsetek pracodawców nierekompensujących pracy w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia przeciętnie tygodniowej lub dobowej normy czasu pracy. Wysoki poziom uchybień odnotowano w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy. Takie praktyki powodują, że nie sposób ustalić precyzyjnie wysokości należnych pracownikom świadczeń ze stosunku pracy.

Niezapewnienie odpoczynków dobowych (11-godzinnych) i tygodniowych (35-godzinnych), jak również nieprzestrzeganie zasady pięciodniowego tygodnia pracy – to kolejne niepokojące naruszenia przepisów o czasie pracy, których liczba rośnie z roku na rok. Budzi to uzasadnione obawy o bezpieczeństwo i zdrowie zatrudnionych. Przemęczenie i stres wynikający z braku odpoczynku znacznie zwiększają ryzyko popełnienia błędu skutkującego wypadkiem. To z kolei naraża na utratę zdrowia i życia nie tylko świadczące pracę osoby, ale też osoby postronne – np. pasażerów pociągów prowadzonych przez zmęczonych maszynistów czy pacjentów lekarzy pracujących bez odpoczynku, bywa że przez dobę i dłużej.

Kontrole potwierdziły konieczność postulowanych przez inspekcję pracy zmian legislacyjnych, tj. nałożenia obowiązku ewidencjonowania w kartach czasu pracy pracowników, godzin rozpoczynania i kończenia pracy w poszczególnych dobach. Brak takiego obowiązku nie tylko utrudnia lub wręcz uniemożliwia kontrolę, narażając przy tym pracowników na problemy związane z udowodnieniem faktycznego czasu pracy. Ponadto za konieczne należy uznać zobowiązanie pracodawców do przechowywania harmonogramów czasu pracy przez wskazany okres, tak aby możliwe było sprawdzenie prawidłowości rozliczenia czasu pracy pracownika i w konsekwencji prawidłowości naliczenia wynagrodzenia za pracę. Zachowuje także aktualność postulat uregulowania kwestii dopuszczalności i zakresu zmian w rozkładach czasu pracowników w okresie, na który zostały sporządzone, a także terminu poinformowania pracownika o ich dokonaniu.

W 2015 r. zakończony został trzyletni cykl kontroli przestrzegania przepisów dotyczących zawierania i rozwiązywania umów terminowych. Umowy długookresowe, w tym również na okresy dłuższe niż 5 lat, stanowiły znaczącą część umów na czas określony. Sygnalizowane nadużycia wynikały z nielimitowanego formalnie dotąd maksymalnego dopuszczalnego okresu trwania umowy o pracę na czas określony. To zmieniło się od 22 lutego 2016 r. W myśl znowelizowanych przepisów dopuszczalne jest obecnie zawarcie maksymalnie 3 umów o pracę na czas określony, z jednoczesnym ograniczeniem czasu

trwania takiego zatrudnienia do 33 miesięcy. Oczekuję, że ta zmiana przyczyni się do wyeliminowania przynajmniej części ze stwierdzanych od lat przez Inspekcję Pracy uchybień w przestrzeganiu przepisów dotyczących zawierania i rozwiązywania terminowych umów o pracę.

Natomiast negatywnie oceniam zawartą w tej nowelizacji regulację art. 25^1 §4 pkt 4 Kodeksu pracy, która umożliwia zawieranie umów o pracę na czas określony bez stosowania ustawowych limitów w przypadku, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie. Nowy przepis w praktyce może prowadzić do nieuprawnionego wykorzystywania umów o pracę na czas określony, w sytuacji gdy powinny być zawierane umowy na czas nieokreślony. Przypadki, w których dopuszczalne byłoby zawieranie umów na czas określony z pominięciem ograniczeń wprowadzonych przez ustawodawcę, powinny być w sposób jednoznaczny określone w przepisach, a nie pozostawione ocenie pracodawcy.

Zabrakło też doprecyzowania nowego obowiązku informacyjnego względem Państwowej Inspekcji Pracy, który związany jest z zawieraniem umów bez stosowania ustawowych limitów z obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Od kilku lat sprawozdania PIP z rocznej działalności wykazywały negatywne skutki tzw. syndromu pierwszego dnia. Wskazywaliśmy na pilną potrzebę zmiany przepisów, która by wyeliminowała tę patologię.

Dziś mam tę satysfakcję i mogę powiedzieć, że nasze wieloletnie prośby wynikające z praktyki kontrolnej zostały wzięte pod uwagę przez obecny rząd i Sejm. W efekcie, od 1 września 2016 r. do niechlubnej historii przechodzi przepis, który współtworzył czarny rynek pracy. Pracodawcy będą musieli teraz potwierdzać warunki umowy o pracę na piśmie przed dopuszczeniem pracownika do pracy, a nie w pierwszym dniu pracy. To korzystna, także z punktu widzenia efektywności naszych kontroli zmiana. W praktyce oznacza likwidację syndromu pierwszego dnia.

W ubiegłym roku inspektorzy pracy zweryfikowali legalność zatrudnienia ok. 150 tys. obywateli polskich. Nielegalne zatrudnienie, polegające na powierzeniu pracy bez potwierdzenia na piśmie umowy o pracę oraz niezgłoszeniu do ubezpieczenia społecznego stwierdzili w blisko 8 tys. podmiotów. Nieprawidłowości dotyczyły ponad 20 tys. pracobiorców. Większość z nich świadczyła pracę w handlu i usługach (30% wszystkich przypadków) oraz w przetwórstwie przemysłowym i budownictwie.

Przeprowadzono blisko 3 tys. kontroli legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców. Kontrolom poddano ponad 2,7 tys. podmiotów, w których pracę wykonywało ok. 25 tys. cudzoziemców ze 129 państw. W większości były to mikroprzedsiębiorstwa, zatrudniające nie więcej niż 9 osób. Naruszenia prawa stwierdzono podczas co trzeciej kontroli. Największą koncentrację pracy nielegalnej stwierdzono w budownictwie. Największą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy – 989 osób.

W ponad połowie spośród skontrolowanych 425 agencji zatrudnienia świadczących usługi w zakresie pracy tymczasowej oraz pośrednictwa pracy stwierdzono różnego rodzaju nieprawidłowości. Ich liczba w porównaniu z wcześniejszym okresem znacznie wzrosła. Ujawniono 49 podmiotów, które działały nielegalnie.

Inspektorzy pracy przeprowadzili 465 kontroli egzekwujących przestrzeganie prawa wobec pracowników tymczasowych. Ujawnili 22 podmioty działające jako nielegalne agencje pracy tymczasowej. Odnotowano wzrost liczby umów cywilnoprawnych zawieranych niezgodnie z przepisami. Państwowa Inspekcja Pracy już w 2009 r. sygnalizowała potrzebę sprecyzowania możliwości zatrudniania pracowników tymczasowych w ramach umów cywilnoprawnych. Niemal w co trzeciej skontrolowanej agencji stwierdzono naruszenia przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzeń lub innych świadczeń ze stosunku pracy.

Przykładem negatywnych zjawisk w sferze rynku pracy tymczasowej jest kierowanie osoby do pracy tymczasowej w tym samym podmiocie kilkakrotnie przez różne agencje zatrudnienia. Sprawia to, że praca tymczasowa staje się pracą o charakterze stałym.

Za dobry prognostyk w zakresie poprawy stanu przestrzegania prawa w tym zakresie należy uznać przygotowany przez resort pracy projekt zmian w ustawie o pracownikach

tymczasowych, który uwzględnia wieloletnie postulaty PIP. Zakłada on m.in. zaostrzenie sankcji z tytułu powierzania pracy tymczasowej z naruszeniem obowiązujących przepisów.

Stan bezpieczeństwa pracy w objętych kontrolą sekcjach i działalnościach gospodarczych od lat odbiega od wymagań zawartych w przepisach bhp. Potwierdza to także sprawozdanie za 2015 r. Ubiegłoroczne kontrole przeprowadzone m.in. w podziemnych zakładach górniczych, w firmach świadczących usługi górnicze, przy budowie i eksploatacji sieci i instalacji gazowych, przy wykonywaniu robót torowych na kolei, zakładach budowlanych, zakładach przyłączonych do sieci energii elektrycznej średnich napięć, w zakładach usług leśnych, w podmiotach leczniczych, jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, gospodarstwach ogrodniczych, placówkach handlowych ujawniły liczne naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Inspektorzy pracy wydali 302,7 tys. decyzji, w tym 7,6 tys. nakazujących natychmiastowe – ze względu na stan bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia i życia – wstrzymanie prac, a także 9,3 tys. decyzji nakazujących wstrzymanie eksploatacji maszyn. Przytoczone liczby w sposób dobitny świadczą o tym, że gdyby nie determinacja i konsekwencja inspektorów pracy w egzekwowaniu przepisów bhp, liczba tragedii doświadczanych w miejscu zatrudnienia byłaby znacznie wyższa niż wskazują na to publiczne statystyki wypadkowe.

W stosunku do pracodawców, u których w czasie dwóch kolejnych kontroli inspektorzy pracy stwierdzili rażące zaniedbania w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, stosowane były wnioski o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe. W 2015 r. inspektorzy pracy skierowali do ZUS 159 takich wniosków. Najwięcej dotyczyło małych przedsiębiorstw branży budowlanej oraz firm działających w sektorze przetwórstwa przemysłowego.

W ubiegłym roku Państwowa Inspekcja Pracy zakończyła 3-letni program wzmożonego nadzoru w grupie zakładów o wysokiej skali zagrożeń zawodowych. Objętych nim było łącznie 55 zakładów. W stosunku do 48 zakładów, w których stwierdzono poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy, inspektorzy pracy odstąpili od formy wzmożonego nadzoru. Należy podkreślić, że w wyniku ustnych decyzji inspektorów pracy usunięto aż 45% nieprawidłowości dotyczących minimalnych wymagań bhp w zakresie użytkowanych maszyn i urządzeń technicznych.

Ogółem w 2015 r., inspektorzy pracy wyeliminowali bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia i życia 71 tys. pracowników i innych osób świadczących pracę.

Zlikwidowane zostały ponadto nieprawidłowości:
– w ocenie ryzyka zawodowego – wobec blisko 281 tys. osób,
– dotyczące środków ochrony indywidualnej – w odniesieniu do 39 tys. osób,
– w zakresie przeprowadzonych szkoleń bhp – wobec 80 tys. osób.

Wiele z tych nieprawidłowości, gdyby nie zostały w porę usunięte, mogło skutkować wypadkami przy pracy.

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny ponad 2024 wypadki przy pracy zgłoszone do PIP. W wypadkach tych poszkodowanych zostało 2301 osób, w tym 272 osoby poniosły śmierć, a 709 doznało ciężkich obrażeń ciała. Najliczniejszą grupę poszkodowanych stanowiły osoby o stażu pracy nieprzekraczającym roku w danym zakładzie.

Najwięcej wypadków ze skutkiem śmiertelnym odnotowano w budownictwie, przemyśle, transporcie, leśnictwie i górnictwie. Dochodziło do nich najczęściej – przy pracach na rusztowaniu, na skutek upadku z drabiny, w wykopach, podczas wycinki drzew, wskutek porażenia prądem.

Wśród poszkodowanych ze skutkiem śmiertelnym znaczną grupę stanowią osoby świadczące pracę na podstawie innej niż stosunek pracy, np. w budownictwie aż 40%. To może być jednak zaledwie wierzchołek góry lodowej. Należy bowiem pamiętać, że statystyki publiczne GUS, odnotowując systematyczny spadek liczby wypadków przy pracy (zgłoszonych), nie ujmują dużej części wypadków, którym ulegają osoby samozatrudniające się, dla których karty wypadków sporządza ZUS oraz osoby nie podlegające ubezpieczeniu społecznemu tj. świadczące pracę na podstawie umowy o dzieło.

Ogółem, korzystając z posiadanych możliwości prawnych, oprócz decyzji, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 270,7 tys. wniosków w wystąpieniach o usunięcie nieprawidłowości. Wydali ok. 12 tys. poleceń ustnych, w wyniku których stwierdzone nieprawidłowości zostały usunięte w trakcie kontroli lub niezwłocznie po jej zakończeniu. Do organów Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło 43,7 tys. skarg (42 tys. w 2014 r.), poruszających ponad 90 tys. problemów. 60% z nich inspektorzy uznali za zasadne bądź częściowo zasadne. Stosując sankcje karne wobec pracodawców, którzy popełnili wykroczenia przeciwko prawom pracownika, inspektorzy pracy nałożyli 18,3 tys. grzywien w drodze mandatów karnych na kwotę 21,6 mln zł (średnia kwota grzywny nałożonej przez inspektora – 1200 zł), do sądów skierowali 3,1 tys. wniosków o ukaranie. W ponad 16 tys. przypadków zastosowali środki oddziaływania wychowawczego.

Rozpatrując wnioski inspektorów, sądy orzekły grzywny w łącznej wysokości 6,5 mln zł. Średnia kwota grzywny nałożonej przez sądy wyniosła 2,2 tys. zł, podczas gdy maksymalna kara grzywny za wykroczenia określone w Kodeksie pracy wynosi 30 tys. zł.

Do prokuratury skierowanych zostało 512 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Dotyczyły głównie udaremniania lub utrudniania inspektorom wykonywania czynności służbowych, złośliwego lub uporczywego naruszania praw pracowniczych oraz fałszowania dokumentów i poświadczania nieprawdy. Prokuratura wszczęła 130 postępowań, które nadal się toczą, 184 postępowania umorzono.

Równolegle z kontrolami przeprowadzone zostały różnorodne przedsięwzięcia o charakterze informacyjno-prewencyjnym skierowane do 157 tys. odbiorców, w szczególności do pracodawców, pracowników i innych osób świadczących pracę, związków zawodowych i organizacji pracodawców, rolników indywidualnych, uczniów i studentów. Zrealizowano ostatni etap 3-letnich kampanii takich jak *„Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie”*, *„Zanim podejmiesz pracę”, „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”*. Przeprowadzono kolejny etap kampanii informacyjno-promocyjnej *„Stres w pracy? Znajdź rozwiązanie”*. Realizowano programy *„Kultura bezpieczeństwa”*, *„Zarządzanie BHP – prewencja wypadkowa”*, *„Budowa. Stop Wypadkom!”* oraz *„Zdobądź Dyplom PIP”*, skierowane głównie do mikroprzedsiębiorstw oraz program prewencyjny dla zakładów usług leśnych.

Państwowa Inspekcja Pracy zorganizowała ok. 2,4 tys. szkoleń dla ponad 7 tys. pracodawców, 8,4 tys. pracowników, 4,1 tys. uczniów i studentów, 4,5 tys. społecznych inspektorów pracy oraz 1,5 tys. dla pracowników służby BHP. Kontynuowaliśmy działania prewencyjne, edukacyjne i doradcze wśród rolników indywidualnych i członków ich rodzin.

Prezentowane sprawozdanie w sposób obszerny przedstawia kontakty robocze Państwowej Inspekcji Pracy na arenie międzynarodowej, jak również szczegółową relację ze współpracy krajowej. To ważny obszar naszej działalności. Wspomnę tylko, że na wniosek organów współdziałających z PIP, w tym urzędów kontroli skarbowej i urzędów skarbowych, powiatowych urzędów pracy, ZUS czy policji przeprowadzonych zostało prawie 3,5 tys. kontroli, a wspólnie z innymi organami – 543.

Polska Inspekcja Pracy brała aktywny udział w działaniach o charakterze ogólnoeuropejskim oraz współpracowała z organizacjami międzynarodowymi w zakresie ochrony pracy. Nasi inspektorzy uczestniczyli w licznych programach, w spotkaniach grup roboczych i projektach prewencyjnych z udziałem przedstawicieli innych inspekcji unijnych, m.in. w Programie Wymiany Inspektorów Pracy, realizowanym pod patronatem SLIC (Komitet Wyższych Inspektorów Pracy) i finansowanym ze środków Komisji Europejskiej.

Analiza ujawnionych w roku sprawozdawczym nieprawidłowości wskazuje, że stan przestrzegania przepisów prawa pracy pozostaje niezadowalający. Zarówno skala wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, jak i rosnąca liczba skarg pracowniczych dowodzą, że 2015 r. nie przyniósł przełomu, ani w zakresie poprawy stanu prawnej ochrony pracy, ani w zakresie bezpieczeństwa pracy.

Ignorowanie przepisów prawa przy zatrudnianiu, łamanie norm czasu pracy, zaległości w wypłacie wynagrodzenia za pracę, niepokojące wskaźniki wypadkowości pogłębiają poczucie niesprawiedliwości społecznej i przekonanie o bezkarności tych, którzy nie przestrzegają prawa. Brak szacunku dla prawa, obok krzywdy, jakiej doznają z tego

powodu poszkodowani pracownicy, niesie straty dla budżetu państwa. Podczas ostatniego posiedzenia Rady Ochrony Pracy przedstawiliśmy nasze szacunkowe wyliczenia, z których wynika, że tylko w wyniku nielegalnej pracy Skarb Państwa traci rocznie ponad 9 mld zł.

Podsumowując – pod kątem wymiernych dla społeczeństwa efektów, ubiegłoroczne działania kontrolno-nadzorcze Państwowej Inspekcji Pracy:

– doprowadziły do likwidacji bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia ok. 71 tys. pracowników i innych osób świadczących pracę,

– 8,3 tys. osób będących stronami umów cywilnoprawnych oraz 1,9 tys. osób pracujących bez żadnej umowy uzyskało potwierdzenie na piśmie zawartej umowy o pracę,

– 13,4 tys. pracowników różnych branż wykorzystało zaległe urlopy wypoczynkowe,

w wyniku realizacji zastosowanych przez inspektorów pracy środków prawnych – poleceń, wniosków w wystąpieniach i decyzji płacowych – wyegzekwowaliśmy wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy na kwotę 207,5 mln zł dla 106,5 tys. pracowników,

– odzyskaliśmy znaczące kwoty na rzecz funduszy państwowych. Na Fundusz Pracy płatnicy wpłacili zaległe składki za ponad 30 tys. pracowników na łączną kwotę 3,9 mln zł,

– wyegzekwowaliśmy obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy wobec 21,6 tys. osób,

– doprowadziliśmy do sporządzenia umowy o pracę w sposób zgodny z przepisami wobec ponad 32 tys. osób.

Chcę jednak podkreślić, że to, co inspektorzy pracy mogli dotąd uzyskać za pomocą posiadanych możliwości i narzędzi prawnych, dziś nie wystarcza, by osiągnąć oczekiwany rezultat. Jeśli żąda się od nas większej skuteczności, musimy przede wszystkim otrzymać możliwość wszczynania i prowadzenia kontroli tylko na podstawie okazania legitymacji służbowej. Okazywanie upoważnienia do przeprowadzenia kontroli komplikuje i utrudnia wykonywanie obowiązków, nie wspominając o mnożeniu kosztów związanych z przygotowaniem i dostarczeniem takich dokumentów. Kolejny ważny postulat dotyczy wyposażenia inspektorów w nakazy przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę, o czym wcześniej wspomniałem. Jego spełnienie może oznaczać przerwanie błędnego koła niemożności wobec upowszechniania się złych i bezprawnych praktyk w zakresie zatrudniania.

W zakresie poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy Państwowa Inspekcja Pracy będzie kontynuować intensywne działania w sektorach i zakładach wysokiego ryzyka utraty zdrowia lub życia, w których nasilenie zagrożeń zawodowych jest szczególnie duże, motywować małych oraz średnich pracodawców i przedsiębiorców – zwłaszcza podczas zainicjowanych przeze mnie od 1 marca br. pierwszych kontroli – do angażowania się w sprawy organizacji pracy, w tym zwłaszcza w przygotowanie pracowników do pracy, a także do planowania bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Inspektorzy pracy będą prowadzić konsekwentne kontrole sprawdzające w tych zakładach, gdzie stan bezpieczeństwa pracy wciąż odbiega od wymagań przepisów.

Jedną z przyczyn ujawnianych nieprawidłowości jest zawiłość przepisów i problemy z ich interpretacją. Wciąż funkcjonują u nas przepisy archaiczne, niespójne, które dawno wyszły z obiegu prawniczego w innych krajach. Tylko w Polsce, z niezrozumiałą dla nikogo determinacją, są nadal utrzymywane. Takim przykładem, w sferze technicznego bezpieczeństwa pracy, są przepisy nie uwzględniające zmian w obszarze kształtowania i użytkowania przestrzeni handlowo-usługowych w dużych miastach oraz postępu związanego z rozwojem techniki oświetleniowej. Wręcz sprzyjają obchodzeniu wymogu zapewnienia oświetlenia naturalnego, m.in. poprzez pośrednie doświetlanie stanowisk stałej pracy lub ograniczanie czasu pracy do 4 godzin dziennie. Zaproponuję zmiany legislacyjne w tym zakresie, które pozwolą dostosować przepisy prawa do obecnych zasad projektowania przestrzeni handlowych, a jednocześnie zapewnią bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Drugi przykład – niezbędne jest ujednolicenie zasad i trybu uzyskiwania kwalifikacji do obsługi wózków jezdniowych. Dziś regulują to trzy rozporządzenia ministra gospodarki. Pracodawcy mają problem, czy posiadane kwalifikacje są właściwe, by dopuścić pracownika do obsługi wózka danego rodzaju. Stan bezpieczeństwa pracy przy eksplo-

atacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym w szczególności w świetle znaczącej skali wypadków przy pracy, jakim ulegają obsługujące je osoby oraz stwierdzonych nieprawidłowości wręcz wymusza konieczność podjęcia działań legislacyjnych. I takie działania podjąłem.

Obszerny materiał statystyczny oraz jego analiza, obrazujące ubiegłoroczną działalność PIP w prezentowanym sprawozdaniu wydają świadectwo zaangażowaniu inspektorów pracy w realizację ustawowych zadań, pokazują ich wagę i zakres – wystarczy spojrzeć na spis treści, wykresy i tabele. Państwowa Inspekcja Pracy to jedyna tego rodzaju instytucja na świecie, obciążona tak licznymi obowiązkami. Wiele z nich, dodawanych zwłaszcza w ostatnich latach, znacznie wykracza poza podstawowe zadania ustawowe. To sprowadza Inspekcję Pracy w obszary niszowe, powodując że inspektorzy pracy mniej czasu mogą poświęcić egzekwowaniu prawnej ochrony pracy, likwidacji zagrożeń zawodowych i poprawie warunków zatrudnienia, co jest priorytetem.

Dotyczy to m.in. kontroli wykonywanych w ramach „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców”, kontroli prowadzenia ewidencji pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub wykonujących prace o szczególnym charakterze, obowiązków rejestracyjnych wynikających ze zmiany przepisów dotyczących zawierania umów terminowych, i wielu innych.

Dalsze poszerzenie kompetencji urzędu ma wynikać z projektowanej ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych, ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z wdrożeniem dyrektywy unijnej z 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników. W odniesieniu do tej ostatniej ustawy, konieczne będzie stworzenie centrum udzielania informacji w Warszawie, obsługiwanego częściowo przez nowo zatrudnionych pracowników, częściowo przez osoby aktualnie zatrudnione w Inspekcji. W związku z ustawą o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, która wejdzie w życie 18 czerwca br. inspektorzy pracy zostaną obarczeni nowymi, licznymi zadaniami dotyczącymi m.in. przyjmowania oświadczeń od przedsiębiorców zagranicznych o oddelegowaniu pracowników do Polski czy transgranicznej egzekucji kar i grzywien administracyjnych.

Kończąc, chcę wyrazić podziękowanie panu przewodniczącemu Januszowi Śniadkowi, paniom i panom – posłom i senatorom, wszystkim członkom Rady Ochrony Pracy, przedstawicielom organizacji związkowych i pracodawców za wsparcie i zaangażowanie w przyznanie na ten rok Państwowej Inspekcji Pracy środków finansowych. Pozwoliło to na długo oczekiwane przez pracowników Inspekcji zwiększenie wynagrodzeń za pracę, którą obrazuje – w dużej części – prezentowane dziś sprawozdanie.

Mam przy tym nadzieję, że państwa poparcie przyczyni się do zwiększenia środków finansowych dla Państwowej Inspekcji Pracy również w przyszłym roku – także w kontekście zasygnalizowanych dziś jedynie nowych zadań i obowiązków. Ze swej strony pragnę zapewnić, że dołożymy wszelkich starań, aby działania Państwowej Inspekcji Pracy były coraz bardziej skuteczne.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję Głównemu Inspektorowi Pracy za przedstawienie sprawozdania.

Pamiętam, że w ubiegłym roku podczas rozpatrywania przez Sejm „Sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 r.” zgłoszono wniosek, żebym był posłem koreferentem do sprawozdania, który – niestety – nie został przyjęty przez Platformę Obywatelską. Dlatego tym staranniej przygotowałem się do wystąpienia klubowego i wyjątkowo dobrze zapoznałem się z ubiegłorocznym sprawozdaniem. Było ono półtora, jeśli nie dwukrotnie grubsze, natomiast dużo mniej spójne – mnóstwo tematów było porozrzucanych. Przypominało książkę oznaczoną kilkunastoma karteczkami. W prezentowanym obecnie sprawozdaniu uderzyła mnie jego większa zwięzłość, spójność i czytelność. Dziękuję za tę nową jakość.

Pod koniec sprawozdania zamieszczono wnioski legislacyjne Głównego Inspektora Pracy, nad którymi warto pochylić się. Niektóre są zgłaszane od wielu lat, nawet już

realizowane – jak np. nakaz zapłaty wydawany przez inspektora pracy w trybie nakazu administracyjnego.

Możliwość wydawania nakazów zawarcia umowy o pracę – to kolejna propozycja ustawowa Inspekcji, odrzucona w poprzedniej kadencji, obecnie wrócimy do niej po raz kolejny. Wprowadzenie w życie tej propozycji mogłoby zmniejszyć skalę patologii. Dane zawartych w prezentowanym sprawozdaniu dowodzą istnienia pewnej stagnacji niektórych zjawisk patologicznych. Poprawiające się statystyki wypadków prawdopodobnie nie wynikają z realnego spadku tych zdarzeń, lecz z wymykania się rosnących grup ludzi z tych statystyk. Zatem to nie powinno być powodem do satysfakcji. Trzeba zastanawiać się co należy uczynić w celu skutecznego zapobiegania tym problemom.

Jeśli chodzi o likwidację syndromu pierwszej dniówki, to zmiana – o ile dobrze pamiętam – wejdzie w życie pod koniec wakacji, na przełomie sierpnia, września. Na wrześniowym posiedzeniu planujemy nawiązanie do zjawisk nielegalnego zatrudnienia i patologii stosowania umów cywilnoprawnych. Z pewnością Inspekcja Pracy będzie mogła przedstawić pierwsze wnioski. Porozmawiamy o tym w sprawach bieżących przy omawianiu planu pracy na II półrocze br.

Dziękując panu inspektorowi za sprawozdanie, zakończę oczekiwaniem, żebyśmy za rok mogli odnotować rzeczywiste zmniejszenie skali patologii, nie w wyniku wymykania się pewnych zjawisk statystykom, lecz realnego zmniejszania liczby tych zdarzeń, czego bardzo życzę i sobie, i wszystkim nam, i Inspekcji Pracy.

Otwieram dyskusję. Do zabrania głosu zgłosili się pani Bożena Borys-Szopa, prof. Jan Wojtyła, pan Zbigniew Janowski, pan Zbigniew Żurek, pan Jacek Męcina i pani Renata Górna.

Jako pierwsza głos zabierze pani Bożena Borys-Szopa. Bardzo proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

Rozpocznę tradycyjnie, składając podziękowania inspektorom oraz pracownikom administracyjnym Państwowej Inspekcji Pracy za ogrom pracy, jaki wykonali w ubiegłym roku. Niestety, statystyki, które przedstawił Główny Inspektor Pracy nie napawają optymizmem. To swoisty bilans otwarcia dla nowego kierownictwa PIP. Jeżeli spojrzeć kolejny raz na jedną z pierwszych prezentacji przedstawionych przez Głównego Inspektora Pracy, to maluje się niewesoły obraz patologii, tym razem w prawnej ochronie stosunku pracy. To musi niepokoić. Bowiem okazuje się, że w porównaniu rok do roku, 2015 r. był gorszy niż 2014 r. i 2013 r. A należy pamiętać, że 2013 r. i 2014 r. nie były dobrym latami dla prawnej ochrony stosunku pracy. To może świadczyć o potrzebie lepszego albo intensywniejszego dotarcia do grupy pracodawców. Kierownictwo PIP dostrzega potrzebę docierania do przedsiębiorców, zwłaszcza małych i średnich. Zastanawiam się, czy nie należałoby poruszyć tego tematu – z inicjatywy Głównego Inspektora Pracy – na posiedzeniu Narodowej Rady Rozwoju. Trzeba spróbować dotrzeć do organizacji pracodawców.

Jeżeli do rosnących patologii w sferze prawnej ochrony pracy dodać fakt, że ponad połowa zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zarabia na poziomie najniższego wynagrodzenia, to pojawia się wizja trudnego, niesprawiedliwego i bardzo niepokojącego zjawiska, długu pracy. Polski rynek pracy niestety przechodzi kryzys. Trzeba jasno powiedzieć na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy, że wspólnymi siłami musimy spróbować zmienić tę tendencję. Oczywiście, nie dokonamy tego bez pomocy pracodawców. Musimy zastanowić się w jaki sposób pomóc pracodawcom, co zresztą Inspekcja Pracy czyni, główny inspektor pracy zapowiedział, że do małych i średnich podmiotów będą docierać kontrolerzy. Pierwsza kontrola będzie miała charakter instruktażowy, jeżeli nie zostaną stwierdzone zagrożenia dla zdrowia i życia pracujących. Natomiast myślę, że może czas byłoby wrócić nawet do dwustronnych spotkań Państwowa Inspekcja Pracy – organizacje pracodawców, żeby razem z nimi zastanowić się w jaki sposób zmienić polski rynek pracy.

Głównym zadaniem jest zatrzymanie pracowników w Polsce. Ze sprawozdania Głównego Inspektora Pracy wynika m.in., że nie mamy nic konkretnego do zaoferowania kolejnym pokoleniom wchodzącym na rynek pracy. Trzeba byłoby się nad tym zastanowić. Cieszę się, że próbujemy nadrabiać zaległości walcząc z syndromem pierwszej

dniówki, podnosząc najniższe wynagrodzenie. To elementy, które mają pomóc pracownikowi w odnalezieniu się na dość trudnym rynku pracy. Ten rynek nie zachęca – m.in. ze względu stan prawnej ochrony stosunku pracy, czas pracy, przerwy w czasie pracy – do wiązania się z pracodawcą na dłuższy okres niż potrzebny do odbycia stażu, aby móc to zapisać w cv.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:

Sprawozdanie przedstawione przez Głównego Inspektora Pracy stanowi obraz – jak sam powiedział – mało optymistyczny. Wydaje się, że liczby, które zostały podane ilustrują zjawisko. Ale mnie bardziej interesuje strona jakościowa. Cytuję czasem Leibniza, który mówił, że argumenty należy ważyć, a nie liczyć. To indywidualne sprawy powinny wskazywać na istniejące patologie i nieprawidłowości oraz ich przyczyny, także pod kątem widzenia czasu przyszłego i tych wszystkich przemian, które obserwujemy. To wnioskowanie ku przyszłości.

Kiedy przejrzałem prezentowane sprawozdanie, a także wcześniejsze – otrzymywałem je do katedry, zatem byłem na bieżąco – jeśli chodzi o układ jest dość podobne. Podzielam pogląd, że jest bardziej skomprymowane, co stanowi jego zaletę. Ale brakuje części wnioskowej – wniosków legislacyjnych. To, co dzisiaj powiedział Główny Inspektor Pracy stanowiło znakomite uzupełnienie. Część, która jest na końcu powinna znaleźć się w sprawozdaniu – to znaczy jakie wnioski legislacyjne płyną, co można zrobić *de lege lata* interpretując przepisy. Zdaję sobie sprawę, że jakość legislacji jest dramatyczna. Jeżeli uwzględnimy regulacje unijne dotyczące ochrony pracy, to naprawdę jest sporo do zrobienia, także w zakresie wykładni.

Nadużywanie umów cywilnoprawnych wiąże się z ogólną dotychczas panującą doktryną taniej pracy i niskich kosztów pracy w naszym kraju. Jeżeli Polska – co podkreśla wielu ekonomistów – ma być atrakcyjna dla inwestorów zagranicznych, bo tu jest tania praca, to nie dziwmy się, że występują patologiczne zjawiska. Na styku prawa stanowionego z prawami ekonomicznymi (o tych mówię niejako w cudzysłowie), zawsze wygrywa ekonomia, co widać przy różnych okazjach. Jakie jest wykorzystywanie środków z Funduszu Pracy na stworzenie stanowiska pracy przez małe i średnie firmy? W tym obszarze pojawia się szereg problemów.

Proponowałbym panu inspektorowi, aby w przyszłości część wnioskowa była istotną częścią sprawozdania. Trzeba uczyć się na doświadczeniach i wnioskować ku przyszłości biorąc pod uwagę zachodzące zmiany.

Z innych kwestii chciałbym poruszyć problem dodatkowego zatrudnienia. Ktoś kończy pracę w kopalni – przykład kopalni Halemba był dobrym przykładem – i na tej samej ścianie rozpoczyna pracę jako pracownik spółki, która tam funkcjonowała. Zatem czas pracy i jego ochrona stała się fikcją, zresztą nie po raz pierwszy. Jeżeli mamy sytuację, że pracownik chce zarobić, a pracodawca chce pracy, to przepisy o czasie pracy na pewno nie będą przestrzegane z przyczyn wynikających z układu ekonomicznego.

Państwo postulowali ułatwienia kontrolne. Zatem trzeba zmienić ustawę o swobodzie działalności gospodarczej, która limituje liczbę przeprowadzanych kontroli w zakładzie pracy. Myślę, że tutaj nasuwałoby się szereg szczegółowych wniosków.

Pojawia się inny problem. Chodzi o zatrudnienie obcokrajowców, przede wszystkim pracujących w szarej strefie, pracujących także w polskich firmach w innych krajach np. w Szwajcarii, gdzie występuje dramatyczna różnica między wynagrodzeniem, które otrzymuje tamtejszy i polski pracownik. Dotyczy to również sfery nauki. Jeżeli profesor pracuje w projekcie, to stawka profesora angielskiego jest 3-, 4-krotnie wyższa niż profesora polskiego. To wynika z przepisu przygotowanego przez panią minister Bieńkowską, zakładającego, że ta stawka ma odpowiadać stawce krajowej. Wiemy, jaka jest stawka krajowa. Mogę podać szereg podobnych przykładów.

Oczekiwałbym od Inspekcji Pracy przede wszystkim sygnalizowania wniosków. Stąd mój postulat, żeby rekomendacje i wnioski były bardziej rozbudowane niż statystyka, która obrazuje pewne zjawisko, ale nigdy nie wiemy jaka jest jakość i czego dotyczy.

Proszę zwrócić uwagę, że obecnie jest otwarta możliwość dochodzenia roszczeń na drodze sądowej odszkodowawczej. Bardzo rzadko wykorzystujemy tę możliwość.

Jakie są uzasadnienia wyroków dotyczących wypadków przy pracy? Ze swoich obserwacji i badań prowadzonych w katedrze mogę stwierdzić, że łatwość udowodnienia uchybień po stronie pracodawcy, ich świadomość, jest niewielka, zwłaszcza jeżeli chodzi o regulacje i orzecznictwo unijne w tym zakresie. Pracodawcy w tej materii przypominają nieco „dzieci we mgle". Zatem bardzo ważną kwestią jest kształtowanie świadomości w warunkach swobodnego przepływu pracy. Można by jeszcze długo mówić, ale sądzę, że państwo mają jeszcze wiele do dodania.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Ze sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r. wynika, że w ubiegłym roku inspektorzy przeprowadzili 88,3 tys. kontroli u 71,4 tys. pracodawców, wydali 592,2 tys. decyzji, poleceń i wniosków. To dużo uwzględniając stan zatrudnienia w Inspekcji. Dlatego w tym miejscu chciałbym wyrazić słowa podziękowania i uznania dla wszystkich pracowników PIP za zaangażowanie i odpowiedzialne działania na rzecz przestrzegania prawa pracy oraz warunków pracy w naszym kraju.

Według danych GUS na 31 marca 2016 r. w Polsce zarejestrowanych jest 4 mln przedsiębiorców. Inspekcja Pracy skontrolowała ponad 71 tys. pracodawców. Zatem kontrola objęła co 60-ego przedsiębiorcę. Najczęściej kontrolowane są firmy, które mają stałą lokalizację i zatrudniają większą liczbę pracowników. Natomiast małe przedsiębiorstwa, zwłaszcza usługowe, mobilne, wykonujące zadania w różnych miejscach, trudno skontrolować. A w tych podmiotach najczęściej stwierdza się brak przestrzegania zasad bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, często brak świadomości obowiązków spoczywających na przedsiębiorcy lub po prostu brak środków na ich realizację.

Najwięcej zagrożeń powstaje przy pracach remontowych w małych firmach bez siedziby i ciągle zmieniających lokalizację wykonywanej usługi. Pracodawcy budowlani zwrócili się do mnie z prośbą o skierowanie pytania do głównego inspektora pracy o możliwość uruchomienia w kraju jednej linii i numeru telefonicznego, na który będzie można zgłaszać informacje o zagrożeniu bezpieczeństwa pracy, życia lub zdrowia. Każdy okręgowy inspektorat ma inny numer telefonu interwencyjnego. Obywatel często nie orientuje się gdzie ma zadzwonić i zgłosić zagrożenie. Jeden numer dla całego kraju, albo wykorzystanie numeru 112 do zgłaszania zagrożeń pozwoliłoby na uniknięcie wielu wypadków. Wiem, że pracodawcy budowlani wystosowali do głównego inspektora pracy pismo w tej sprawie.

Zgadzam się z wnioskami pana ministra Giedrojcia dotyczącymi występowania na rynku pracy bardzo negatywnych społecznie zjawisk, takich jak: unikanie przez pracodawców zatrudniania pracowników na podstawie umowy o pracę i bezprawne nadużywanie umów cywilnoprawnych. Mam nadzieję, że zmiana przepisów ograniczy stosowanie tego procederu. Kolejne zjawiska to zatrudnianie pracowników w szarej strefie (szczególnie w handlu, budownictwie), nieterminowe wypłacanie pracownikom wynagrodzeń i innych świadczeń, a także wypłacanie „pod stołem" części wynagrodzeń, nierzetelne rozliczanie i prowadzenie podwójnej ewidencji czasu pracy, brak dbałości o bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Spróbujmy odnieść te negatywne zjawiska do generowanych przez nie kosztów. Na poprzednim posiedzeniu Rady omawialiśmy skutki dla budżetu państwa zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi i zatrudniania w szarej strefie. Przypomnę, że minister pracy i polityki społecznej w 2014 r. oszacował – na podstawie danych PIP, Ministerstwa Finansów i NIK – że straty budżetu państwa z tytułu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi mogą wynosić od 650 mln zł do 1,25 mld zł rocznie. Natomiast PIP podaje, że straty budżetu państwa wynikające z zatrudnienia osób w szarej strefie należy szacować w przedziale 6 mld zł – 9 mld zł rocznie. Z opracowania Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego z 28 kwietnia 2016 r. wynika, że całkowite koszty społeczne wypadków przy pracy i chorób zawodowych zarejestrowanych w 2014 r. (według danych GUS) wyniosły ok. 3,9 mld zł. 11% tych kosztów poniosły firmy, 13% – poszkodowani i ich rodziny, 76% – społeczeństwo. Jeżeli podsumujemy te bardzo szacunkowe i niepełne koszty, to wynoszą one od 10 mld zł do 14 mld zł rocznie. Oczywiście, te dane wymagają na pewno szczegółowej weryfikacji.

Dalsza analiza przedłożonego sprawozdania wskazuje bardzo poważne problemy, które generuje nieprzestrzeganie przepisów bhp. Inspektorzy pracy wydali 302 tys. decyzji w tym zakresie. Nieprzestrzeganie przepisów bhp ma bezpośredni związek z liczbą wypadków przy pracy i chorób zawodowych. W ubiegłym roku liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy wniosła: wypadki ogółem – 87 622, wypadki śmiertelne – 303, wypadki ciężkie – 495. Należy podkreślić, że te liczby dotyczą zgłoszonych wypadków przy pracy. Trzeba pamiętać, że wiele wypadków nie jest zgłaszanych do PIP . Zatem nie znamy rzeczywistej liczby wypadków przy pracy.

Szczególnie niepokojące są wskaźniki dotyczące sektora budownictwa, gdzie wypadkom ulegają młodzi pracownicy o krótkim stażu pracy. W ubiegłym roku w budownictwie zginęło 69 pracowników, a 84 uległo ciężkim wypadkom przy pracy. Powyższe dane skrótowo obrazują wagę problemu. Muszą budzić bardzo poważne zaniepokojenie i skłaniać do podejmowania rzetelnych działań naprawczych.

Ze sprawozdania Głównego Inspektora Pracy wynika, że znaczna część firm buduje swoją przewagę konkurencyjną niezgodnie z obowiązującym prawem i zasadami współżycia społecznego. Najczęściej odbywa się to kosztem ludzi pracy, ale także kosztem uczciwych, przestrzegających prawa pracodawców i przedsiębiorców. Ale zapytajmy – czy dotychczasowa praktyka rozstrzygania przetargów publicznych na roboty budowlane, kiedy najczęściej wygrywał wykonawca oferujący najniższą cenę, nie wymuszała na nim – delikatnie mówiąc – dużych nieprawidłowości, czyli innymi słowy – oszczędności na wynagrodzeniu pracownika, jakości usług i materiałów, stosowaniu pozakodeksowych form zatrudnienia, Sejm pracuje nad zmianą przepisów w tym zakresie.

Wracając do przedstawionego sprawozdania, chciałbym podziękować okręgowym inspektoratom pracy za olbrzymie i często społeczne zaangażowanie inspektorów pracy w działania prewencyjno-promocyjne w zakresie ochrony pracy prowadzone przez PIP. Bardzo często realizujemy wspólnie programy prewencyjne, informacyjne, konferencje problemowe, seminaria, i szkolenia specjalistyczne. Chciałbym w imieniu OPZZ, a szczególnie Związku Zawodowego „Budowlani" serdecznie podziękować Inspekcji Pracy za pomoc merytoryczną i wsparcie. Będziemy te działania kontynuować, wspierać oraz rozszerzać ich zakres poprzez dalszy rozwój współpracy między Związkiem Zawodowym Budowlani, społecznymi inspektorami pracy i inspektorami PIP. Jesteśmy przekonani, że wpłynie to na poprawę warunków i bezpieczeństwa pracy w naszych firmach.

Dostrzegamy także duże możliwości i perspektywy dla działalności rad ds. bezpieczeństwa pracy w budownictwie, funkcjonujących przy głównym i okręgowych inspektorach pracy. W ich skład wchodzą przedstawiciele związków zawodowych, organizacji pracodawców, partnerów społecznych, często przedstawiciele nauki, policji, straży miejskich i pożarnych. Te gremia są wsparciem dla Państwowej Inspekcji Pracy w działaniach dotyczących sektora budownictwa.

Przedłożone sprawozdanie jest obszernym i szczegółowym materiałem. Będziemy je szczegółowo analizować, ponieważ zawiera bardzo ważne i cenne uwagi oraz wnioski, które – naszym zdaniem – powinny być wykorzystane i realizowane przez kompetentne organizacje i instytucje, również państwowe. Myślę, że potrzebne będzie również porównanie tego sprawozdania ze sprawozdaniami dotyczącymi 2014 r. i 2013 r. w celu określenia obszarów, w których wystąpiła poprawa albo pogorszenie omawianych w nich kwestii.

Przed nami nowe wyzwania, jak chociażby perspektywy zatrudniania pracowników zagranicznych, szczególnie w sektorze budownictwa. Chciałbym zwrócić uwagę Inspekcji Pracy na ten problem. Bowiem w tym obszarze występuje szereg patologii i naruszeń prawa.

Wnosimy także o debatę w Sejmie RP na temat potrzeby nowych uregulowań z zakresu prawa pracy dotyczących ogólnospołecznych stosunków pracy w naszym kraju i dostosowania przepisów do zmieniających się warunków ekonomicznych, własnościowych i gospodarczych.

Zgłaszam wniosek o przyjęcie przez Radę „Sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r.", przedstawionego przez Głównego Inspektora Pracy.

m.k.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Dziękuję Głównemu Inspektorowi Pracy i jego współpracownikom za dokument pisany, ciekawą i dobrze przygotowaną prezentację i słowa pana inspektora, momentami bardzo zdecydowane, ale bardzo dobrze, gdy mówi się „kawa na ławę". Ja też tak powiem.

Otóż, jeżeli chodzi o syndrom pierwszej dniówki, chciałabym, żeby pan minister uwzględnił wśród tych, którzy pracowali nad zmianą przepisu – Radę Dialogu Społecznego. Pierwsze porozumienie między związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców, jakie zawarliśmy w Radzie dotyczyło właśnie syndromu pierwszej dniówki. Chciałbym powiedzieć, przynajmniej w imieniu mojej organizacji, że byliśmy, jesteśmy i zawsze będziemy za wprowadzaniem przepisów, które może pozornie przeszkadzają pracodawcom, ale są uczciwie i *fair*. Do takich należy eliminacja syndromu pierwszej dniówki.

Zawarliśmy – to było trudniejsze – kompromis w sprawie godzinowej płacy minimalną na poziomie 12 zł.

Mówię o tym dlatego, że jeżeli walczymy ze stereotypami, to chciałbym również zwrócić uwagę na stereotyp pracodawcy – który niesłusznie tu i ówdzie się pojawia – zainteresowanego wyłącznie zyskiem, nieoglądającego się na pracowników itd. Tak nie było, nie jest i nie będzie.

Z mniejszym entuzjazmem odnosimy się do inicjatywy przyznania inspektorowi pracy prawa wydawania nakazu przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę. Niemniej, jak życie pokazuje w wielu sprawach można osiągnąć porozumienie. Wydaje mi się, że w tym przypadku istnieje pewne pole do kompromisu i rozmowy. Mamy ten sam problem. Jest nim walka z umowami, które *de facto* są umowami o pracę a nazywane są inaczej. Może uda nam się w drodze dialogu znaleźć inne rozwiązanie zamiast wprowadzania wprost wskazanego uprawnienia dla inspektorów pracy.

Członek Rady Ochrony Pracy Jacek Męcina:

Jestem w trudniejszej sytuacji, bo wielu wątków, o których wspominali m.in. panowie Jan Wojtyła i Zbigniew Żurek nie będę powtarzał. Przedłożony dokument jest bardzo szeroki i zawiera wiele aspektów, które uważam za kluczowe. Ma syntetyczny wymiar. I jest bardzo dobry w odbiorze.

Chciałbym zwrócić uwagę na kilka kwestii. Zbigniew Żurek przestrzegał – ostrożnie z przekształceniami umów cywilnoprawnych w umowy o pracę w trybie decyzji. Wielu przedstawicieli doktryny i judykatury wypowiadało się na ten temat. Chcę zwrócić uwagę na działania dotyczące legalności zatrudnienia. Będę apelował o wzmocnienie Inspekcji Pracy w tym zakresie. Jeżeli spojrzymy jak działają policje kontroli zatrudnienia w wielu krajach i jakich instrumentów używają, aby być skuteczne, to widać, że tutaj potrzebne są inwestycje i lepsza współpraca z innymi organami skarbowymi. Uważam, że Rada Ochrony Pracy i partnerzy społeczni powinni wspierać te działania.

Bardzo dziękuję za informację o specjalnych działaniach w obszarach szczególnego zagrożenia. Uważam, że tak trzeba działać. Działania, które były realizowane we wcześniejszych latach w obszarze budownictwa są dobrym przykładem. Pakiet działań, w tym kontrolnych i prewencyjnych skierowanych na obszary, gdzie występuje największe zagrożenie, daje efekty. Cieszę się, że co roku wzrasta zakres działań prewencyjnych. Jest wiele konferencji, spotkań informacyjnych, konkursów. Uważam, że działanie poprzez standardy, auduty powinno stanowić zasadniczy wymiar działalności, oprócz działalności kontrolnej i interwencyjnej.

Rada Dialogu Społecznego, w szczególności Zespół Prawa Pracy, który mam przyjemność prowadzić jest do dyspozycji pana ministra. Państwowa Inspekcja Pracy wie, że na forum Zespołu mogą być dyskutowane wspólnie z partnerami i rządem propozycje warte rozważenia. Rzeczywiście pierwsze porozumienie Rady Dialogu Społecznego dotyczyło likwidacji syndromu pierwszej dniówki. Ale pracowaliśmy też nad dość daleko idącymi zmianami dotyczącymi pracy tymczasowej. Warto, żebyśmy ponownie – pan minister to zasygnalizował – porozmawiali na temat umów na czas określony, zwłaszcza w kontekście obiektywnych przyczyn. Ponad 6 krajów europejskich, które mają najmniejsze problemy z nieprzestrzeganiem tych przepisów, czyli m.in. Niemcy, Dania,

Szwecja, mają „obiektywne przyczyny” wpisane wprost do ustawodawstwa. Może właśnie wzmocnienie Państwowej Inspekcji Pracy stanowiskiem Rady Ochrony Pracy będzie istotnym elementem. Do tego namawiam.

Bardzo dziękuję za głos dotyczący prewencji. Mówiła o tym pani poseł Bożena Borys-Szopa. Wykorzystanie synergii współpracy z organizacjami pracodawców jest bardzo ważne. Może wspólne programy na poziomie regionalnym czy lokalnym z okręgowymi inspektoratami pracy i dostarczanie realnej wiedzy zachęcałoby do przestrzegania standardów i podejmowania potrzebnych działań.

Musimy mieć świadomość, że mówiąc o rynku pracy i o zjawiskach niepożądanych na rynku pracy nieco uproszczamy – co zrozumiałe – spojrzenie. Bliskie mi są zalecenia OECD dotyczące działań na rzecz jakości pracy w tych trzech wymiarach – jakości wynagrodzeń, jakości zatrudnienia i jakości warunków pracy. Pamiętajmy jednak, że gdy mówimy np. o wynagrodzeniach, to jeżeli spojrzymy na ich kształtowanie w poszczególnych sekcjach gospodarki, to problem inaczej wygląda. Pod tą medianą są na pewno branże: usługi ochroniarskie, handel i usługi, hotelarstwo i gastronomia, ale są też branże, w których wynagrodzenia są znacznie powyżej mediany. Rynek pracy jest – jak powiedział nasz noblista – bardzo heterogeniczny. Musimy o tym pamiętać mierząc się z różnymi problemami, które dotyczą naszego rynku pracy.

Członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

Chciałabym również bardzo podziękować za ten – chyba – najważniejszy dokument w roku, który stanowi diagnozę rynku pracy, stanu przestrzegania przepisów prawa pracy i bhp w naszym kraju i jednocześnie daje podstawy do wniosków legislacyjnych i działań prewencyjnych. To bardzo cenny dokument, do którego na pewno powinniśmy wielokrotnie wracać i nawiązywać.

Nie chciałabym mówić o obszarach, które wskazali przedmówcy. Chciałabym jednak odnieść się do kilku elementów, o których wspomniał pan minister Giedrojć. Jeśli chodzi o bezpieczeństwo pracy, to chciałabym zwrócić uwagę na dwie kwestie. Pierwsza – być może drobniejsza, aczkolwiek w moim przekonaniu bardzo istotna, bo rzutująca na przygotowanie pracowników do pracy – dotyczy badań lekarskich. Zmiana prawa, która weszła w życie w ub.r. wprowadziła obowiązek sporządzenia skierowania w dwóch egzemplarzach, ale nie doprecyzowała, że jeden egzemplarz ma być w posiadaniu pracodawcy, lecz jedynie wskazała, że jeden z nich otrzymuje osoba badana. Takie rozwiązanie – jak słusznie zauważono w sprawozdaniu – często uniemożliwia inspektorom pracy wgląd nie tylko do skierowania, ale identyfikację warunków i stanu pracy na danym stanowisku.

Druga kwestia dotyczy oceny ryzyka zawodowego, która łączy się ze wspomnianymi wyżej badaniami lekarskimi. Jeżeli nie zidentyfikujemy wszystkich czynników środowiska pracy i nie uwzględnimy ich w skierowaniu, to inspektorzy pracy będą mieli ograniczony wgląd w dane stanowisko pracy. Zatem bardzo ważny jest postulat, aby skierowanie było obowiązkowo przechowywane przez pracodawcę, bądź służby bhp działające na jego rzecz.

Kolejny bardzo ważny obszar – to wypadkowość. Co roku właściwie podtrzymujemy pewne postulaty związane z dokumentacją powypadkową. Zajrzałam do ubiegłorocznych wniosków Rady Ochrony Pracy w sprawie sporządzania dokumentacji powypadkowej, prawidłowości sporządzenia protokołów powypadkowych i formułowania wniosków profilaktycznych. Chciałabym powtórzyć jeden z postulatów, który Rada przyjęła rok temu omawiając sprawozdanie z działalności PIP w 2014 r., mianowicie – „udoskonalić system postępowania powypadkowego w zakresie ustalania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy”. W postępowaniu powypadkowym pojawia się problem nieprecyzyjnego ustalania okoliczności i przyczyn wypadków. Sądzę, że należy zwrócić uwagę na postępowanie powypadkowe.

Wśród śmiertelnych ofiar wypadków przy pracy w branżach najbardziej wypadkogennych ponad 40% osób świadczyło pracę na podstawie innej niż stosunek pracy. To niezwykle niepokojący wskaźnik. Przewodniczący Rady pan poseł Janusz Śniadek – o ile sobie dobrze przypominam – podczas uroczystej sesji Rady Ochrony Pracy 28 kwiet-

nia br. zgłosił wniosek, który został powtórzony w sprawozdaniu Głównego Inspektora Pracy. Chodzi o obowiązek zgłaszania do Inspekcji Pracy wszystkich wypadków, również tych, którym uległy osoby pozostające w niepracowniczych formach zatrudnienia. To pozwoliłoby nie tylko na ustalenie rzeczywistej liczby wypadków przy pracy, ale również na dotarcie z działaniami prewencyjnymi do osób zatrudnionych na innych umowach niż umowa o pracę. To bardzo ważny wniosek.

Jeśli chodzi o przyczyny wypadków, to należy również zwrócić uwagę na czynniki psychospołeczne. Kampania Inspekcji Pracy na temat zagrożeń psychospołecznych i stresu w pracy bardzo dobrze wpisuje się w działania prewencyjne. Uważam – i to także mój wniosek – że program prewencyjny Inspekcji Pracy dotyczący stresu i zagrożeń psychospołecznych powinien być kontynuowany. O ile dobrze pamiętam, program jest realizowany drugi rok.

Jeśli chodzi o prawną ochronę pracy, chciałabym zwrócić uwagę na dwie kwestie. Pierwsza dotyczy umów cywilnoprawnych. Uważam, że należy zastanowić się nad wnioskiem Inspekcji Pracy dotyczącym domniemania istnienia stosunku pracy. Każda umowa – cywilnoprawna i umowa o pracę – ma swoje miejsce na rynku pracy. Związki zawodowe nie oceniają umów cywilnoprawnych jako patologii. Patologią jest nadużywanie umów cywilnoprawnych i zastępowanie nimi umów o pracę. Dlatego należałoby rozważyć wprowadzenie regulacji umożliwiającej inspektorowi pracy ustanowienie domniemania istnienia stosunku pracy. Zwracam uwagę na małą liczbę kierowanych do sądu powództw o ustalenie stosunku pracy. 12 tys. umów zostało zidentyfikowanych przez inspektorów jako umowy zawarte w warunkach właściwych dla stosunku pracy. Ale jedynie 120 czy 140 powództw, w tym zakresie, zostało skierowanych do sądów. Zdaje sobie sprawę, że pracownik niejednokrotnie nie korzysta z drogi sądowej ze względu m.in., na przewlekłość postępowania.

Na zakończenie chciałam zapytać o działalność prewencyjną, szczególnie o kontynuację kampanii informacyjno-promocyjnych od wielu lat realizowanych przez Inspekcję Pracy. Zauważyłam, że większość kampanii została zakończona w ub. r. Dotyczyły one m.in. problematyki bezpieczeństwa pracy, prawnej ochrony pracy, jak np. 3-letnie kampanie „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie", „Zanim podejmiesz pierwszą pracę", „Szanuj życie". Mam pytanie również o inne programy prewencyjne m.in. „Zarządzanie bhp. Prewencja wypadkowa", „Stop wypadkom". Działalność kontrolna jest bardzo ważna, ale zarówno środowiska pracownicze, jak i organizacje pracodawców przywiązują bardzo dużą wagę do działalności prewencyjnej. Chętnie włączamy się w przedsięwzięcia w tym zakresie. Mam nadzieję, że w miarę możliwości, sił i środków kampanie będą kontynuowane.

Chciałabym również przyłączyć się do podziękowań za przygotowanie prezentowanego sprawozdania. Myślę, że słowa podziękowania należą się również byłemu kierownictwu GIP, które realizowało plan pracy w 2015 r. i zapewne w dużym zakresie przyczyniło się do przygotowania przedłożonego dokumentu.

Członek Rady Ochrony Pracy Kazimierz Kimso:

Z uwagą przejrzałem sprawozdanie z działalności PIP w ub. r. Chciałbym zwrócić uwagę na kontrole legalności zatrudnienia. W sprawozdaniu jest zestawienie, z którego wynika m.in., że w ciągu 5 lat te kontrole ujawniły np. w woj. dolnośląskim 744 przypadki nielegalnego zatrudnienia. Wiemy, że ok. 700 tys. Ukraińców jest zatrudnionych legalnie w naszym kraju. Natomiast liczba zatrudnionych nielegalnie to zapewne wielokrotność wskazanej wyżej liczby.

Sądzę, że zadania w zakresie badania i zwalczania nielegalnego zatrudnienia Inspekcja Pracy otrzymała zapewne dlatego, żeby ich nie realizować. Bowiem ani budżet Inspekcji, ani stan zatrudnienia nie został zwiększony. PIP nie otrzymała również właściwych instrumentów do zwalczania patologii nielegalnego zatrudnienia. ani instrumenty. W ciągu wielu lat tworzono fikcję – tzn. zwiększano zadania Państwowej Inspekcji Pracy, nie stwarzając możliwości realnego działania.

W przedłożonym dokumencie zabrakło przedstawienia skutków działań podejmowanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Dobrze, iż przeprowadzono określoną liczbę

kontroli. Inspektorzy pracy, z którymi rozmawiałem, wygłaszali krytyczne opinie o sprawozdawczości, którą muszą wykonywać. Są z niej rozliczani, natomiast nie są rozliczani ze skutków. Sądzę, że powinniśmy zacząć debatować nad wnioskami, które należy skierować do Sejmu, zapewniającymi Inspekcji Pracy realną możliwość działań na rzecz poprawy warunków pracy i wykonywania obowiązków, a nie dla uspokojenia sumienia polityków, którzy słuchają sprawozdania. To mój wniosek na przyszłość.

Chylę czoła przez działaniami PIP i inspektorów. Od wielu lat współpracuję z Inspekcją Pracy. Wiem, jak często inspektorzy spotykają się z niechęcia przedsiębiorców, często pracowników, ale też legislatury. Zwracam uwagę, że wprowadzane przepisy prawne nie sprzyjały funkcjonowaniu Państwowej Inspekcji Pracy.

Chciałbym zaproponować przeprowadzenie debaty na temat możliwości skutecznego działania Państwowej Inspekcji Pracy m.in. w zakresie wpływania na stan bezpieczeństwa i higieny pracy, abstrahując od statystyki.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Wyczerpaliśmy listę dotychczasowych zgłoszeń.

Jeżeli nie zobaczę nowych, będę zmierzał do zakończenia rozpatrywania tego punktu.

Chciałbym wyjaśnić kilka kwestii. Wniosek pana Zbigniewa Janowskiego dotyczący przyjęcia sprawozdania zostanie skonsumowany w stanowisku Rady, w którym będzie mowa m.in. o pozytywnym zaopiniowaniu dokumentu. Pan Jan Wojtyła mówił o wnioskach legislacyjnych Inspekcji. Są one zawarte w podsumowaniu każdego rozdziału. Proponuję, żebyśmy uwzględnili je w stanowisku Rady.

Chciałbym odnieść się do poruszonej przez panią Renatę Górną kwestii dotyczącej liczby wystąpień do sądów. Istotnie, było 120- 130 spraw. Pamiętam, że w statystyce za 2010 r. podawano podobną liczbę wniosków pokontrolnych – 11 tys. – 12 tys. Zwracano uwagę, że nie były to nakazy administracyjne, lecz wnioski o zatrudnienie osób. Okazało się – byłem zaskoczony skutecznością tej formy – że przeszło 80% wniosków Inspekcji było uwzględnianych. Pracodawcy zatrudniali pracowników na umowę o pracę. Być może to wyjaśnia przyczyny kierowania do sądów niedużej liczby powództw w tym zakresie.

Natomiast niepokoi mnie nadal niewłaściwa pragmatyka orzecznictwa w sądach. Bodajże ok. 30 orzeczeń sądów w konkluzji zawierało stwierdzenie o woli stron. Ś+P Lech Kaczyński jeszcze w latach 80-tych – tytułem jego pracy doktorskiej była wola stron w stosunkach pracy, to oczywiście było ładniej sformułowane – zwracał uwagę, że stosowanie pojęcia woli stron w odniesieniu do stosunków pracy stanowi mieszanie porządków prawnych. Wola stron to wyłącznie pojęcie z prawa cywilnego. Natomiast gdy chodzi o stosunki pracy, to art. 22 Kodeksu pracy jednoznacznie definiuje stosunek pracy i określa jego kryteria – w określonym miejscu i czasie, za wynagrodzeniem, pod nadzorem. Te kryteria – przepraszam za pewne uproszczenie – decydują, że mamy do czynienia ze stosunkiem pracy bez względu na nazwę i dopowiem – bez względu na wolę stron.

Moim zdaniem, odwoływanie się sądu do pojęcia z innego porządku prawnego oraz ignorowanie wspomnianego przepisu Kodeksu pracy jest niedopuszczalne w pragmatyce sądowej. Myślę, że powinniśmy skierować do ministra sprawiedliwości postulat, aby zwrócił uwagę sędziom, że powoływanie się na wolę stron w orzecznictwie sądów pracy jest niewłaściwe.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos?

Pan poseł Krzysztof Gadowski, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy jest wynikiem pewnych planów, założeń i strategii przyjętych przez PIP i zaakceptowanych przez Radę Ochrony Pracy. Główny inspektor pracy przedstawił zadania realizowane przez Inspekcję. Jak słusznie zauważył pan profesor ważne są wnioski dla dalszej działalności PIP.

Od kilku lat pracuję w Zespole ds. Skarg. Bardzo dużo skarg wpływa do Rady Ochrony Pracy. One mają różne podłoża. W przedłożonym sprawozdaniu jest mowa o stanie zatrudnienia w PIP, wykształceniu i szkoleniach pracowników. W załączonym aneksie pojawiła się statystyka.

Do Państwowej Inspekcji Pracy również wpływają skargi. W sprawozdaniu zabrakło przedstawienia działań podejmowanych w wyniku skarg. Niektóre są uzasadnione, inne są „chciejstwem". Prosiłbym, aby te kwestie zostały uwzględnione w kolejnych sprawozdaniach.

Jeszcze raz podkreślam, że słowa uznania należą się również byłemu kierownictwu PIP, które realizowało program działania zaakceptowany przez Radę Ochrony Pracy. Pan minister funkcjonuje od lutego br. Obecnemu Głównemu Inspektorowi należą się podziękowania za rzetelne przedstawienie sprawozdania i działań realizowanych skrupulatnie przez poprzedników. Nie będę odnosił się do struktury sprawozdania. Można sprawdzić jak to wyglądało w ubiegłych latach.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Kto z państwa chciałby zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Lista mówców została wyczerpana.

Wszyscy jesteśmy świadomi, że sprawozdanie z działalności PIP w ub. r. dotyczy poprzedniego kierownictwa. Powinniśmy ten element uwzględnić w stanowisku, kierując słowa podziękowania również dla poprzedników.

Proszę pana Romana Giedrojcia – Głównego Inspektora Pracy o odniesienie się do kwestii poruszonych w dyskusji.

Główny Inspektor Pracy Roman Giedrojć:

Zacznę od sprostowania, a może nawet protestu. Chciałbym podkreślić, że od samego początku jestem współautorem tego sprawozdania, tylko moja rola była w innej formule. Byłem nadinspektorem pracy wykonującym czynności kontrolne. Zbiór danych przedstawionych w sprawozdaniu stanowi mój wkład pracy. Oczywiście, forma przedłożonego sprawozdania jest moją autorską formą. Przedyskutowałem ją z moimi współpracownikami z GIP. Nie lubię statystyk typu – zwiększono, zmniejszono wskaźnik od 0,7 do 0,9, to jest nieczytelne. Mnie chodzi o to, żeby sprawozdanie w sposób bardzo obrazowy, ale też konkretny definiowało problemy dotyczące prawa pracy, przestrzegania praworządności w stosunkach pracy w Polsce.

Postaram się kolejno odpowiedzieć na pytania członków Rady. Niektóre z nich powtarzały się. Jeżeli jakieś kwestie trzeba będzie doprecyzować na piśmie, to jesteśmy do dyspozycji. Na wstępie chciałem państwu serdecznie podziękować za dobrą ocenę przedłożonego sprawozdania. Słowa podziękowania kieruję do mojej poprzedniczki na stanowisku Głównego Inspektora Pracy pani Iwony Hickiewicz za wkład pracy w minionym roku. Z wielką satysfakcją mówię, że dobre rzeczy mogę kontynuować i będę to czynił, a rzeczy, które należałoby naprawić będę naprawiał, natomiast te, które nie będą przystawały do nowej rzeczywistości będziemy zmieniać na inne.

Państwo mówicie – i słusznie – że nie wszystko zostało uwzględnione w zakresie legalności zatrudnienia, wypadkowości czy czasu pracy. Ale urząd dysponuje ograniczoną liczbą inspektorów pracy. Jeżeli przesuniemy się na inny obszar, to drugi pozostanie zaniedbany. Państwowa Inspekcja Pracy – o czym mówiłem – jest organem, który ma najwięcej zadań wśród tego rodzaju instytucji na świecie. Nie ma żadnej innej porównywalnej inspekcji w pozostałych państwach, która miałaby tyle zadań. A jeśli chodzi o liczbę wykonywanych zadań w przeliczeniu na liczbę inspektorów pracy zajmujemy jedno z ostatnich miejsc w Europie.

Pani poseł Bożena Borys-Szopa twierdzi, że trzeba w jednoznaczny sposób zachęcić pracodawców. Wielokrotnie mówiłem i powtarzam teraz, że nie da się poprawić przestrzegania praworządności w stosunkach pracy bez wsparcia pracodawców. Dla mnie najbliższy jest model angielski – strony siadają, uzgadniają i realizują. Nie ma odstępstw. Co należy uczynić w tej materii? Oczywiście, rozmawiać, rozmawiać i rozmawiać.

Pan prof. Jan Wojtyła wspomniał o braku wniosków. Jestem nieco zakłopotany tym stwierdzeniem. Wnioski legislacyjne zostały umieszczone w podsumowaniu po każdym rozdziale. Wskazujemy co należy zmienić w jakiej formule. To jest określone w sposób jasny, szczegółowy i bardzo precyzyjny. W związku z tym proszę wczytać się, jestem do dyspozycji w każdym czasie, żeby przedyskutować ten problem. Skuteczność działania Państwowej Inspekcji Pracy wyznacza m.in. to na ile poprawimy prawo. Podałem

dwa przykłady dotyczące oświetlenia. W Europie i na świecie nie ma żadnego problemu z galeriami handlowymi w zakresie oświetlenia sztucznego. Bo ono ma nawet przewagę nad oświetleniem naturalnym w zakresie oddziaływania na człowieka – dobrze skonstruowane i dopasowane oświetlenie. U nas cały czas przepychamy się. Inspekcja Pracy zgodnie z przepisami i wyrokami sądów administracyjnych, jak nie ma oświetlenia naturalnego, to nie daje odstępstwa. W związku z tym czyni się jakieś dziwne rzeczy – montuje się świetlik, albo obniża się czas pracy do wymiaru 4 godziny, wówczas to nie jest praca stała.

Kolejna kwestia – trzy rozporządzenia dotyczące wózków jezdniowych wydane przez jednego ministra. Prowadząc czynności kontrolne miałem trudności z ustaleniem które z nich dotyczy badanych kwestii. Wyjaśnienia ministerstwa nic nie wnoszą. Powinien być jeden akt. Wózki podnośnikowe powinny podlegać pod dozór techniczny. Dozór techniczny wydaje uprawnienia i sprawa jest jasna. Chodzi o bezpieczeństwo człowieka.

Przechodzę do statystyk wypadków śmiertelnych. GUS zarejestrował 303, w bazie danych Państwowej Inspekcji Pracy – nie badaliśmy wszystkich wypadków – odnotowano 329 śmiertelnych wypadków przy pracy, natomiast Zakład Ubezpieczeń Społecznych wypłacił 436 świadczeń z tytułu poszkodowania w wypadkach śmiertelnych. Do tego trzeba dodać wypadki w szczególnych okolicznościach, wypadki rolnicze, a także wypadki, którym ulegają osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, które nie są badane, bo nie ma takiego obowiązku. Otrzymamy wówczas rzeczywisty obraz przestrzegania praworządności w stosunkach pracy. Gdyby Inspekcja Pracy w sposób bezpośredni mogła oddziaływać na to, co dzieje się z umowami cywilnoprawnymi, to wykryłaby znacznie więcej nieprawidłowości. Bo tam one powstają.

W dużych zakładach przestrzeganie przepisów prawa jest na znacznie wyższym poziomie, szczególnie tam gdzie działają związki zawodowe i społeczna inspekcja pracy. Możemy przeprowadzić stosowną analizę i przedstawić ją Radzie Ochrony Pracy.

Nie zgadzam się z opinią pana prof. Wojtyły dotyczącą wniosków legislacyjnych. One są zawarte w podsumowaniu każdego rozdziału. Np. str. 86 – objęcie obowiązkiem zgłaszania do PIP wszystkich śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków związanych z pracą niezależnie od podstawy jej świadczenia.

Kwestia wynagrodzeń. Niestety, zdecydowana większość małych przedsiębiorców, szczególnie budowlanych zatrudnia na czarno. W innych jednostkach np. małym handlu obwoźnym płaci wynagrodzenie minimalne – gdy chodzi o pracownika – pozostała część jest wypłacana „pod stołem". „Jeżeli poskarżysz się, to zgłoszę cię do urzędu skarbowego i zapłacisz karę, że nie pozbierasz się" – tak mówi pracodawca czy przedsiębiorca do pracownika. W związku z tym przepis, który wszedł dwadzieścia kilka lat temu powinien być zmieniony. To przedsiębiorca i pracodawca wypłaca wynagrodzenia, powinien odpowiadać za formę tej wypłaty. Jeśli wypłacił „pod stołem", to wyłącznie on ponosi konsekwencje, a nie po połowie pracownik i pracodawca. Pracownik zawsze przyjmie taką formę, bo musi mieć środki na utrzymanie.

Możemy sformułować bardzo wiele wniosków legislacyjnych. Ale nam chodzi o skuteczność. A ta polega na zaakceptowaniu chociaż 80% wniosków. To poprawi stan przestrzegania praworządności i bezpieczeństwa w stosunkach pracy.

Pan przewodniczący Janowski mówił o jednym numerze alarmowym w kraju. Zmierzamy w tym kierunku. Chcemy organizować centrum udzielania porad prawnych, głównie dla pracowników delegowanych z krajów Unii Europejskiej. Musimy udzielać informacji w różnych kwestiach w języku obcokrajowców. Oczywiście, będziemy posiłkować się dwoma może trzema okręgowymi inspektoratami pracy. W tym centrum będzie miejsce dla telefonu alarmowego. Po informacji otrzymanej na numer tego telefonu natychmiast podejmiemy działania kontrolne ze względu na za zagrożenie zdrowia i życia nie tylko dla osób wykonujących pracę, ale również dla osób postronnych np. przechodzących pod rusztowaniami. Na pewno nie będzie to numer 112.

Kolejna sprawa dotyczy postępowania powypadkowego. Sposób postępowania powypadkowego w naszym kraju jest archaiczny. Nie przystaje do dzisiejszych czasów i wymagań stawianych w tym zakresie. Ponadto jest kilka różnych sposobów postępowań. Raz sporządza się protokół powypadkowy – dotyczy to sytuacji, gdy mamy do czynienia

z pracownikiem. Innym razem sporządza się kartę wypadku w różnych konfiguracjach. W przypadku pracy na umowę o dzieło nie robi się nic.

Polska jest jedynym krajem, w którym można wykonywać pracę bez jakiegokolwiek ubezpieczenia. Protokół powypadkowy zatwierdza pracodawca. Zatem jest sędzią we własnej sprawie. Można przypuszczać, że uczyni wszystko, aby w protokole było zapisane, iż wyłączną winę za spowodowanie wypadku ponosi poszkodowany, bo naruszył przepisy jednak nie wskazując jakie. Analizowałem wiele takich protokołów.

Są różne rozporządzenia Unii Europejskiej. Natomiast u nas pracodawcy zapisują to w taki sposób, żeby bronić się przed postępowaniem cywilnym. Wskazanie, że chodzi o wypadek przy pracy otwiera pole dla prokuratury i sądu w zakresie orzeczenia kary. Pracownik ma prawo do odszkodowania na podstawie Kodeksu cywilnego. Funkcjonują tzw. łapacze, którzy stoją przed szpitalem i deklarują osobom wychodzącym np. z opatrunkiem na kończynach wywalczenie odszkodowania. To nakręca spiralę, albo nieuznawania wypadków przy pracy, albo stwierdzania, że wyłączną winę ponosi poszkodowany. Rola specjalisty ds. bhp jest niesamowicie trudna – „między młotem a kowadłem". Jeżeli napisze, że zostały naruszone przepisy – nawet nie wskazując, że to dotyczy pracodawcy – po stronie pracodawcy, to jest to jego ostatnia opinia. Następnej nie napisze, bo nie będzie pracował. W ten sposób koło zamyka się. Trzeba zmienić postępowanie. Powinna być jedna karta. Należałoby włączyć w to Inspekcję Pracy albo Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Pan Zbigniew Żurek mówił m.in. o likwidacji syndromu pierwszej dniówki. Rada Dialogu Społecznego, przy wielkim poparciu pracodawców, przyjęła stanowisko w tej sprawie. Spotykałem się z wieloma pracodawcami nie tylko na Pomorzu. Uważam, że – mówiłem to na początku – nie ma możliwości poprawy warunków pracy, przestrzegania przepisów prawa pracy bez współudziału pracodawców. Znam pracodawców, którzy nie zatrudniają nikogo na podstawie umów cywilnoprawnych, bo uważają, że są na tyle odpowiedzialni, iż mogą zatrudnić pracowników na podstawie umowy o pracę. Ale stają się niekonkurencyjni wobec tych, którzy zatrudniają na czarno, albo na umowę cywilnoprawną. Są pracodawcy, którzy chcąc zapewnić ciągłość produkcji z poszanowaniem swoich pracowników, szczególnie kadry inżynieryjno-technicznej budują im domy, żeby nie wyjechali za granicę. Co mówią? Maszynę kupię. Jeżeli nie będzie mnie stać na maszynę holenderską, tu kupię chińską, która będzie tak jak holenderska, ale za ceny. Ale pracownika specjalisty nie jestem w stanie wyuczyć. Generalna część pracodawców to ludzie odpowiedzialni i bardzo pozytywnie nastawieni do pracowników. Ale w każdym państwie funkcjonuje margines. Chodzi o to, żeby był jak najmniejszy.

Panowie Zbigniew Żurek i Jacek Męcina skrytykowali propozycję przyznania inspektorom pracy prawa do wydawania decyzji nakazowych w zakresie ustalenia, że jest to stosunek pracy. Nie słyszałem jednak, żeby Rada Dialogu Społecznego czy przedstawiciele pracodawców podejmowali działania na rzecz wyłączenia Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z wydawania decyzji dotyczących odprowadzania składek za umowy o dzieło. ZUS od lat wydaje takie decyzje. One nie mają charakteru ostatecznego. Ostateczną decyzję podejmuje sąd w dwóch instancjach. Większość – ponad 90% – sądów w przypadku odwołań uznaje, że powinny być odprowadzane składki.

Na podstawie doświadczenia i praktyki oświadczam jednoznacznie, że większość umów cywilnoprawnych to w istocie umowy o pracę. Spełniają warunki, które przedstawił pan przewodniczący Śniadek. Może niektórzy obawiają się, że gdy inspektor pracy otrzyma takie uprawnienia, to jego oddziaływanie będzie sięgać zbyt daleko. Uważam, że to nie jest zła propozycja. Jako Główny Inspektor Pracy jedynie sygnalizuję, co przeszkadza w pracy urzędu, co można poprawić, żeby być skutecznym, aby znaczna część ludzi przychodziła zadowolona z pracy do domu.

Pokazano mi umowę zlecenia. Za pierwsze 40 godzin pracy przy pilnowaniu osoba otrzymywała wynagrodzenie 25 gr, a były przypadki, że 1 zł. To nie ma nic wspólnego z poszanowaniem prawa, drugiego człowieka. Dlatego uważamy, że takie uprawnienia inspektora pracy byłyby korzystne. Oczywiście, sąd jest rękojmią chroniącą przed ewidentnymi nieprawidłowościami. Już dzisiaj wiemy, że liczba umów, które zostaną prze-

kształcone w tym roku prawdopodobnie, a raczej na pewno będzie wzrastała, bo umów cywilnoprawnych jest bardzo dużo.

Jeżeli chodzi o zagrożenia, podejmujemy stosowne działania. Wydaliśmy kilkadziesiąt decyzji, w tym decyzji dotyczących wstrzymania prac. Tam, gdzie nie byłoby interwencji inspektora pracy, ta statystyka – nawet wymuszona – byłaby dwukrotnie większa. Brak zabezpieczeń na budowach, brak odpowiedniego przeszkolenia powoduje, że młodzi ludzie tracą życie w wypadkach przy pracy, bo nie mają wiedzy na temat zagrożeń. Kiedyś funkcjonowało szkolnictwo zawodowe. Każdy kto uczył się np. zawodu murarza czy cieśli, oprócz pracy praktycznej otrzymywał wiedzę teoretyczną oraz wiedzę w zakresie bezpieczeństwa. Pracuj tak, żebyś wrócił z pracy do domu. A obecnie – zgodnie z rozporządzeniem – szkolenie w zakresie bhp w wymiarze 8 razy po 45 minut ma nauczyć bezpiecznej pracy. Potem często okazuje się, że osoba szkolona albo nie miała wiedzy, albo okres szkolenia był zbyt krótki, albo kazano jej podpisać. Takie są realia. Kiedy prowadziłem czynności kontrolne zawsze ujawniałem nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego czy szkoleń, zwłaszcza gdy chodziło o przyczyny wypadków przy pracy.

Jesteśmy otwarci na Radę Dialogu Społecznego. Trzeba sygnalizować pewne problemy i zgłaszać postulaty.

Nie byłoby tej dyskusji, gdyby w 2001 r. było więcej czasu, kiedy naprawdę cztery osoby – Bożena Borys-Szopa ówczesna przewodnicząca Rady Ochrony Pracy, Jan Rulewski wtedy z UW, Jacek Kasprzyk – z SLD i Roman Giedrojć wówczas z AWS, wprowadziły – dysponując odpowiednią opinią – wydawanie przez inspektorów pracy decyzji dotyczących wynagrodzeń. Dzisiaj nie mógłbym państwu powiedzieć, że udało się wyegzekwować ponad 200 mln zł.

Uznawanie umów przez sądy to droga przez mękę. Osobiście kilka razy kierowałem wnioski do sądu. Procedury, przesłuchania… Wystarczy, że pracodawca czy przedsiębiorca pozyska grupy pracowników jednego, który stwierdzi: „Wysoki sądzie byłem za tym, żeby to była umowa zlecenie”, a potem powie coś o woli stron. Obecnie sytuacja nieco zmienia się. Sądy inaczej patrzą na ten problem. Oto przykład z prowincji. Inspektor pracy przekształcił umowy cywilnoprawne osób zatrudnionych w znaczącej firmie – nie będę wymieniał jej nazwy – przy pilnowaniu na umowy o pracę. Ale sprawa była o tyle łatwiejsza do przeprowadzenia, że te osoby najpierw pracowały w jednostce wojskowej na podstawie umowy o pracę, potem przekształcono je w umowy zlecenia. Mieliśmy punkt zaczepienia. Wszyscy mówili – tak, chcemy umowy o pracę. Postępowanie trwało 2,5 roku. 2 lata poszło do lamusa, a za 0,5 roku im wypłacono odszkodowanie. Bowiem roszczenia pracownicze przedawniają się po 3 latach. Zatem dla tych osób wydanie decyzji przez inspektora pracy jest skuteczne. Natomiast uważam – choć wszyscy nie zgadzają się – że sprawę powinny rozstrzygać sądy pracy, a nie sądy administracyjne.

Przechodzę do kwestii umów o pracę. Uchwalono znakomite rozwiązania dotyczące umów na czas określony. Ale jeden przepis przekreśla to, co zostało skonstruowane. Kwestia potrzeb pracodawców została potraktowana jako ocenna. Nie mogę tego zakwestionować i powiedzieć, że zastosowano złe uzasadnienie. Nie mam takiego prawa jako inspektor pracy. Mogę wystąpić do sądu, żeby ustanowił umowę na czas nieokreślony. Postępowanie trwa – jak wspomniałem – 2,5 roku, natomiast w Warszawie gwarantuję, że ok. 3 lat.

Pani Renata Górna poruszyła kwestie bezpieczeństwa. Mówiła też o skierowaniach na badania lekarskie. Zgłaszamy w tej sprawie wniosek legislacyjny o doprecyzowanie. Należy jednoznacznie określić, że jeden egzemplarz skierowania na badania lekarskie powinien przechowywać pracodawca. Inspektor pracy będzie mógł sprawdzić jakie warunki pracy określono w skierowaniu i czy odbiegają one od rzeczywistości. Podam przykład – spawacz spada z 3 m, na skierowaniu na badania lekarskie – lekarz pisze o dopuszczeniu go do pracy jako spawacza. W skierowaniu nie zaznaczono, że on pracuje na wysokości. Gdybym wiedziała – mówi lekarka – że on pracuje na wysokości nigdy nie dałabym mu zgody, zwłaszcza, że był epileptykiem. Zgadzam się, że należy doprecyzować przepis dotyczący skierowań na badania lekarskie.

Ocena ryzyka zawodowego – z tym zawsze są problemy. Uważam, że jest rozbudowana, a powinna być prosta. Zrobiliśmy to w sposób może bardzo naukowy, ale nie

przyswajalny dla pracowników. Mamy ocenę ryzyka zawodowego, w budownictwie – plan BIOZ, a także instrukcję dotyczącą stanowiska. Te elementy powinny być scalone w jedno. Ocena ryzyka zawodowego ma chronić pracownik przed zagrożeniami, które mogą pojawić się na stanowisku pracy. Podoba mi się model francuski. W Polsce przepis w zakresie oceny ryzyka zawodowego dotyczy pracownika i huty, i kopalni w tym samym wymiarze. Ta kwestia też powinna być uregulowana.

Państwowa Inspekcja Pracy zawsze realizowała programy prewencyjne. Jedne się kończą się, inne zaczynają. Programy prewencyjne muszą być skuteczne. Każdy wdrożony program będzie przez nas oceniany. Będziemy wskazywać czy przyniósł efekty, czy nie. Można rozdać tysiące ulotek. Źle zredagowane i niewłaściwie skierowane nie przyniosą efektu. Uważam, że to, co udało się zrobić w tym roku, okazuje się skuteczne, choć nie było łatwo. Różne są przyzwyczajenia inspektorów. Mianowicie, pierwsza kontrola mikro, małych i średnich przedsiębiorców wydała już owoce. Planowaliśmy, że w roku skontrolujemy od 2600 maksymalnie do 3000 tych podmiotów. Oświadczam, że już skontrolowaliśmy ponad 3000 pracodawców. W ponad 90% nie nałożyliśmy żadnej kary. Wskazaliśmy nieprawidłowości. Ci pracodawcy są świadomi i wiedzą jak poruszać się w gąszczu przepisów w zakresie prawa pracy. To audyt, instrukcja za pieniądze budżetowe, która gwarantuje, że ta osoba jeżeli będzie chciała, będzie przestrzegała przepisów prawa pracy – nie będzie wypadków, nie będzie nielegalnej pracy – bo otrzymała pełną informacje od inspektora pracy.

Pan Kazimierz Kimso mówił o skutkach działalności. Jeżeli widzimy, że przepisy w zakresie bezpieczeństwa pracy nie są przestrzegane, to wydajemy decyzje w celu doprowadzenia do stanu zgodnego z prawem, działając na rzecz pracownika w środowisku pracy, wiedząc, że pracownik jest słabszą stroną w stosunkach pracy. Gdy badałem różne wypadki, to najczęściej słyszałem, że pracownik poszedł sam. Nigdy, albo prawie nigdy nie jest tak, żeby pracownik poszedł sam na 7 kondygnację i wykonywał jakąś pracę.

Będę starał się wskazać efekty w większym wymiarze, również finansowym. Po raz pierwszy na posiedzeniu Rady pokazaliśmy jakie straty może ponosić państwo z tytułu nielegalnej pracy. Będziemy chcieli ten obszar zinwentaryzować. Planujemy podjąć działania, które będą bardziej skuteczne pod warunkiem, że uzyskamy wsparcie innych organów – straży granicznej, policji.

Odpowiadając panu posłowi Krzysztofowi Gadowskiemu, chciałbym poinformować, że PIP zbadała ponad 44 tys. skarg pochodzących od różnych osób, szczególnie pracowników, byłych pracowników, którzy nie pracują i mają odwagę upomnieć się, że nie otrzymali należnego wynagrodzenia, że nie zawarto z nimi umowy o prace. Ta sprawa jest opisana. Jeżeli trzeba poszerzyć tę kwestię, uczynimy to. Zwracam uwagę, że szczegółowe rozwiązania przekazujemy w opracowaniach poszczególnych tematów. Na końcu są zamieszczane są wnioski legislacyjne.

Być może nie udało mi się odpowiedzieć na wszystkie kwestie. Ale gdyby były dodatkowe pytania, to razem ze współpracownikami jesteśmy do dyspozycji, również w kwestii odpowiedzi na piśmie.

Gdyby nie determinacja członków Rady Ochrony Pracy, zatwierdzających plan pracy Inspekcji, to przestrzeganie przepisów prawa pracy nawet w połowie nie byłoby takie jak stwierdzamy. Pokazujemy nieprawidłowości, ale znacznie większy i znacznie bardziej satysfakcjonujący jest obszar prawidłowej realizacji zadań oraz obustronny szacunek pracodawcy i pracownika. Znam wiele zakładów pracy, gdzie od lat nie było interwencji inspektora pracy, ponieważ wszystko tam dobrze funkcjonuje.

Dziękuję Radzie Ochrony Pracy. Podziękowania kieruję do pracowników Państwowej Inspekcji Pracy i inspektorów pracy za ich działania kontrolno-nadzorcze i prewencyjne.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję panu inspektorowi za udzielenie odpowiedzi. Zakończyliśmy rozpatrywanie tego punktu porządku dziennego. Przyłączamy się do podziękowań dla poprzedniego i obecnego kierownictwa PIP, pracowników Inspekcji oraz inspektorów pracy.

Projekt stanowiska w tej sprawie przygotuje Zespół do Spraw Prawno-Organizacyjnych.

Przechodzimy do spraw bieżących. Przypominam, że 30 czerwca upływa termin zgłaszania kandydatów do nagrody im. H. Krahelskiej. Proszę o zgłaszanie kandydatur do sekretariatu Rady do 15 czerwca br., tak żeby prezydium mogło rozpatrzyć zgłoszone kandydatury i złożyć stosowny wniosek.

Chciałbym teraz przedstawić projekt planu Rady na II półrocze. Zapowiadałem, iż przyjmiemy go w czerwcu. Zgłoszono ponad 80 propozycji. Niektórzy z państwa zgłosili liczbę wniosków znacznie przekraczającą liczbę posiedzeń Rady w roku. Zwracałem się o wskazanie znaczenia tych propozycji – które są bardziej, a które mniej ważne. Prezydium musiało dokonać selekcji tematów, być może w sposób nie odpowiadający intencjom autorów propozycji.

W grudniu br. będziemy przyjmować plan pracy Rady na 2017 r. Już teraz zwracam się z prośbą, aby propozycje składać do końca października br. Podtrzymuję apel o wskazanie kilku istotnych – z punktu widzenia każdej organizacji – tematów, zamiast zgłaszania kilkunastu propozycji.

Przedstawiam propozycję planu pracy Rady na II półrocze 2016 r., przygotowaną przez prezydium.

W lipcu proponujemy następujące tematy: „Nowe rozwiązania prawne związane z potwierdzaniem warunków zatrudnienia przed dopuszczeniem do pracy" oraz „Wprowadzenie zmian w przepisach o pracy tymczasowej". Materiały zostaną przygotowane przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Państwową Inspekcję Pracy. Proponowany termin posiedzenia 4 lipca br.

Tematem posiedzenia Rady 30 sierpnia br. będzie „Przegląd i ocena zmian wprowadzonych w Kodeksie pracy w zakresie uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem". Materiał przygotuje Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Tematy proponowane na wrzesień to: „Kontrola legalności zatrudnienia z uwzględnieniem nadużywania umów cywilnoprawnych w świetle doświadczeń PIP" oraz „Opinia w sprawie budżetu PIP na 2017 r.". Posiedzenie Rady odbędzie się 20 września br.

Na październikowe posiedzenie prezydium zaplanowało następujący temat: „System szkoleń w dziedzinie bhp – ocena skuteczności i nadzoru nad szkoleniami". Materiały przygotują Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP, Państwowa Inspekcja Pracy oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Proponowany termin posiedzenia 18 października br.

Na listopadowym posiedzeniu Rada zapozna się z zadaniami Państwowej Inspekcji Pracy wynikającymi z wdrożenia do polskiego porządku prawnego dyrektywy UE z 16.04.2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników, w szczególności w zakresie rozszerzenia kompetencji PIP na poradnictwo prawne dla obywateli państw UE, którzy korzystają ze swobodnego przepływu pracowników. Materiał przygotuje resort rodziny, pracy i polityki społecznej. Posiedzenie odbędzie się 15 listopada br.

Na posiedzeniu 12 grudnia br. Rada rozpatrzy „Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2017 r." oraz przyjmie plan pracy ROP na 2017 r.

Harmonogram posiedzeń Rady uwzględnia harmonogram posiedzeń Sejmu. Zwracam uwagę, że harmonogram posiedzeń Sejmu może ulec zmianie. Uprzedzam, że reagując na ewentualne zmiany w harmonogramie posiedzeń Sejmu będę dokonywał odpowiednich korekt w terminach posiedzeń ROP, o czym członkowie Rady zostaną z wyprzedzeniem powiadomieni.

Na posiedzeniu prezydium mówiliśmy o przygotowaniu się do niektórych omawianych tematów. Rozważaliśmy celowość powołania zespołu doraźnego Rady, który też przygotowywałby pewne tematy, aby wzbogacić dyskusję i ułatwić wypracowanie pewnych wniosków. Ostatecznie uznaliśmy, że np. przed wrześniowym posiedzeniem poprosimy Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych o przygotowanie pewnych wniosków, wynikających chociażby z dotychczasowych dyskusji Rady Ochrony Pracy dotyczących potwierdzania warunków zatrudnienia przed dopuszczeniem do pracy. Chodzi o to, aby przewodniczący Zespołu przedstawił w trakcie tego posiedzenia pewne kwestie. Sądzę, że taka praktyka na pewno pozytywnie wpłynie na dyskusję i sformułowanie konkluzji również legislacyjnych, kierowanych m.in. do Sejmu.

Czy są uwagi do propozycji planu pracy? Nie widzę zgłoszeń.
Propozycja planu pracy zostanie rozesłana członkom Rady.
Przypominam, że następne posiedzenie odbędzie się 4 lipca br. Początek godz. 15.00.
Czy ktoś chciałby zabrać głos w sprawach bieżących? Nie widzę zgłoszeń.
Na tym wyczerpaliśmy porządek dzienny. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.